

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6年度厚生労働省委託事業】(令和7年3月発行)



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

男女とも
育児休業をとるのが
当たり前の時代に

令和6年度

父親の
仕事と
育児
両立読本



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。

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。
夫婦で一緒に読んで話し合いをするきっかけとしていただければと思います。
「働き盛り」と「子育て盛り」の時期は同時進行。
今しかできないこと、今だからこそできることがたくさんあります。
あなたらしく、子育て期のワーク・ライフ・バランスをデザインしてみてください。

このハンドブックの使い方

3つの大きなテーマに分かれています。目的に合わせてお読みください。

育児への理解を
深めたい。

**わかる
育休**

育休をとるまでの
心構えや段取りを
知りたい。

**とる
育休**

子育ての
計画をたてたり
記録を残したい。

**子育て
書き込みノート**

目次

はじめに	3
1分でわかるイクメンプロジェクト	6

わかる育休

育休をとるメリットがわかる	育児休業を取得したら、家庭と仕事がさらにナイスバランスに!	8
育休の基礎知識がわかる	ところで「育児休業」ってどんな制度だろう? Q&Aで知ろう!	10
新しい育休制度がわかる	産後パパ育休って、通常の育児休業制度と何が違うの?	14
(未来のパパ向け)将来のための育休がわかる	育児休業について考えよう!	18
	企業の情報を調べてみよう	19
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	22
実例から育休の使い方がわかる	実践的「育休」活用術	24

とる育休

【とる前に】

会社や職場で理解を得るための心得 7 箇条	30
育児休業取得の手続きと段取りを確認しよう	31
企業版両親学級に参加しよう	32

【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	34
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	36
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	38
ステップ 4	育児休業中の家計を考えよう	40
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	42
参考資料	主な保育施設、子育て支援サービス	43

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	46	
勤め先の子育て支援制度／育児休業中の家計	47	
わが子の記録	48	
主な子育て関連行事スケジュール／子育て支援機関	49	
【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！	50
出産	いよいよ生まれる！その時、父親はこうありたい	52
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！	54
0歳	子どもの成長を子育てで実感しよう！	56
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！	60
子どもの通院にそなえよう		66
育児休業申出書 雛形		67

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	68
仕事と家庭の両立について知るために	68
妊娠・出産・子育て支援情報、子育て支援サービスについて	69

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30.1%（2023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29.1%※2にのぼります。

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2025年までに50%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5年度雇用均等基本調査」

※2 株式会社日本能率協会総合研究所「令和4年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業 報告書」

ミッション

イクメンプロジェクトでは、産後パパ育休（出生時育児休業）や企業の取り組みなどが社会に浸透・定着し、あらゆる職場で男性が育児休業を取り、一人に親として育児をするのは当然、となることを目指しています。積極的に育児をしたい男性を応援し、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



■イクメンプロジェクトサイト
<https://ikumen-project.mhlw.go.jp>



本プロジェクトの代表的な活動としては、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、経営者・人事労務担当者や若年層向けセミナーの開催や、企業・個人に対する仕事と育児の両立に関する情報・好事例等の提供、企業向け研修資料の作成・提供などを実施しております。

詳しくはイクメンプロジェクト公式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

◎新しい育休制度がわかる —— 14ページ

◎（未来のパパ向け）
将来のための育休がわかる —— 18ページ

◎実務・専門的な視点から
育休の重要性がわかる —— 22ページ

◎実例から
育休の使い方がわかる —— 24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、家庭と仕事がさらにナイスバランスに！

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

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

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

建設業 41歳／子ども：6歳、3歳、0歳

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

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

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

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



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



イクボス※の声

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

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、職場の雰囲気も前向きになる。

役職：部長(広告業) 47歳

※イクボス：部下の仕事と育児の両立を支援する管理職

ところで「育児休業」ってどんな 制度だろう？ Q&Aで知ろう！

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。

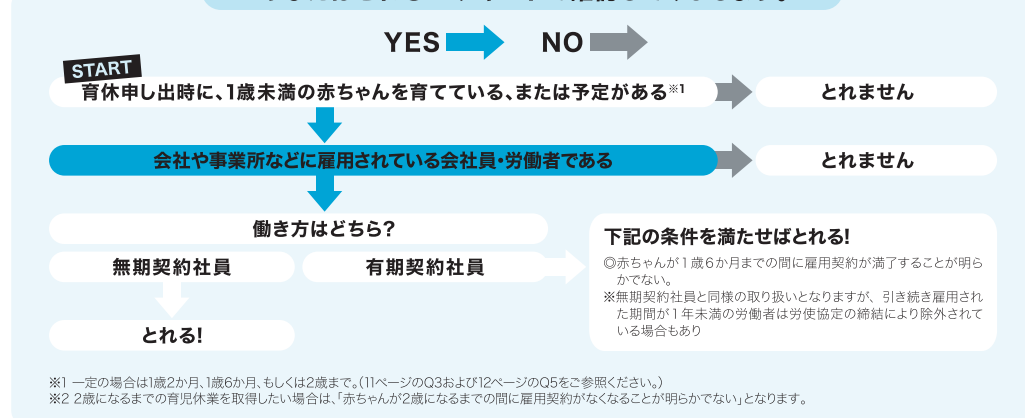
「育児休業」は、条件さえ満たせば、誰でも取得することができます。

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。
- 有期雇用社員の方は、申出時点で、子が1歳6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合

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。



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。

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、2回に分割して育児休業をとることができます。

例えば、赤ちゃんが2024年11月1日に生まれた場合、2025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取ることができます。

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)
※1歳を超えての育児休業に関しては、法改正により育児開始日の規定が柔軟化され、2022年10月以降、途中交代が可能となっています。

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。

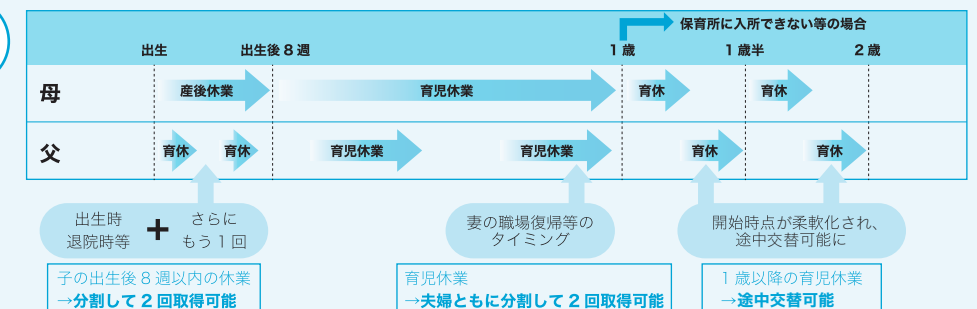
出産した女性は、産後8週間は「産後休業」となり、育児休業を続けて取る場合、産後休業終了後からのスタートになります。
また男性は育児休業とは別に、子の産後8週間以内の期間に合計4週間(28日)を限度として出生時育児休業(産後パパ育休)を取得することができます。なお、出生時育児休業は2回に分割して取得することができ、希望する場合は休業期間中に一定範囲内で就業することが可能です。
詳しくは14ページをご参照ください。

男性が出生時育児休業をとれる条件は？

妻の産後8週間以内に取得することです。

妻が心身ともに大変な産後8週間の時期に出生時育児休業を取得した後も、原則子どもが1歳に達する日まで育休を取得することができます。

取得例



※パパ・ママ育休プラスも利用できます。

Q5 育児休業を夫婦でとるとトクって、本当？

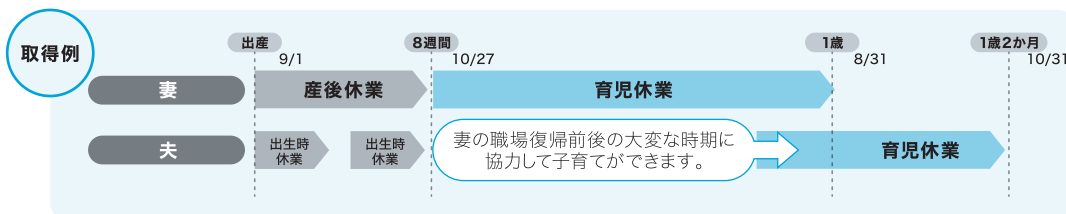
A5

「パパ・ママ育休プラス」という特例の対象となった場合は、休業期間を子どもが1歳2か月になるまでの間で1年間取得できます。また、一定の要件を満たすと出生後休業支援給付金が支給されます。

夫婦ともに育休をとると、ふたりで同時にとる場合も、交替でとる場合も「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。^{※1} また、2025年4月からは、出生後休業支援給付金として、両親がともに、子の出生直後の一定期間^{※2}に、14日以上育児休業を取得する場合、28日間を限定として、育児休業給付に上乗せして休業開始前賃金の13%が支給されます。

^{※1} 父・母それぞれが取得できる休業期間（父親は出生時育児休業、母親は出産日と産後休業期間を含む）の上限は1年間です。

^{※2} 父親は子の出生後8週間以内、母親は産後休業終了後8週間以内（子の出生後16週間以内）



Q6 育児休業中は、無給になりますか？

A6

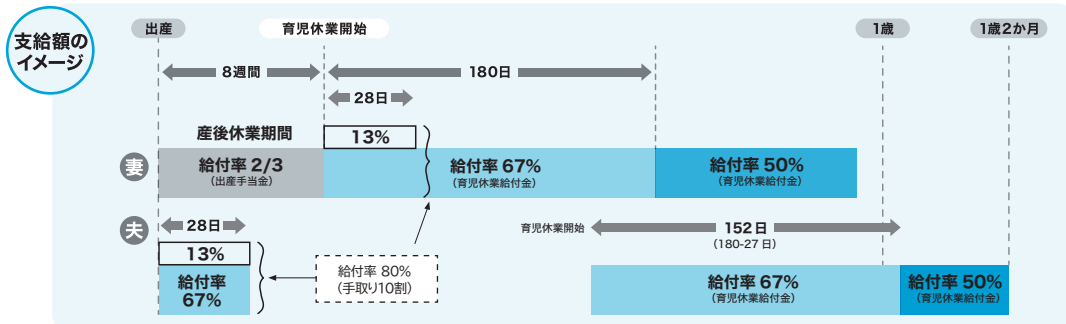
会社の制度によりますが、無給の場合は雇用保険から「育児休業給付金」が支給され、また休業中の社会保険料が免除されます。「育児休業給付金」は、次の要件を満たす人に支給されます。

あなたは支給される？育児給付金チェック 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（ない場合は就業している時間が80時間以上）働いた月が12か月以上ある

*期間を定めて雇用される方である場合は、上記のほか、休業の対象である子が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歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金を受給することが可能であり、育児休業の延長事由に該当する場合で、かつ、夫婦交代で育児休業を取得する場合（延長交代）では、1歳～1歳6か月と1歳6か月～2歳の各期間に、夫婦それぞれ1回に限り育児休業給付金を受給可能です。更に、産後/Vバ育休（出生時育児休業）に対応する期間に受給する給付金は、名称が出生時育児休業給付金となり、出生後8週間以内で最大4週間（28日）の期間受給が可能です。

なお、1か月ごとの給付金は、休業開始時から180日目まで^{※3}は賃金の67%、それ以降は賃金の50%です。^{※4} また、Q5で紹介したように、両親がともに、育児休業を取得する場合、育児休業給付に上乗せして休業開始前賃金の13%が出生後休業支援給付金として支給されます（※要件等Q5をご覧ください）。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} 出生時育児休業給付金として支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。

^{※4} 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.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html) をご覧ください。

Q7 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？

A7

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。（35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68ページ掲載のURLから調べることができます。対面もしくは電話にて相談を受け付けています。

Q8 男性の育児休業取得を、なぜ国が後押ししているの？

A8

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2020年まで、「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きました。また「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きました。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、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」を決定してきました。また、イクメンプロジェクトサイトで「イクメンの星」の育児体談談を掲載しています。

産後パパ育休って、通常の

子どもが産まれた直後の時期に
柔軟に育児休業が取得できる制度です。

10ページからのQ&Aで説明した育休制度に追加して、子どもが産まれた直後の時期に、柔軟に育児休業を取得できるよう、以下のような制度（産後パパ育休）もあります。

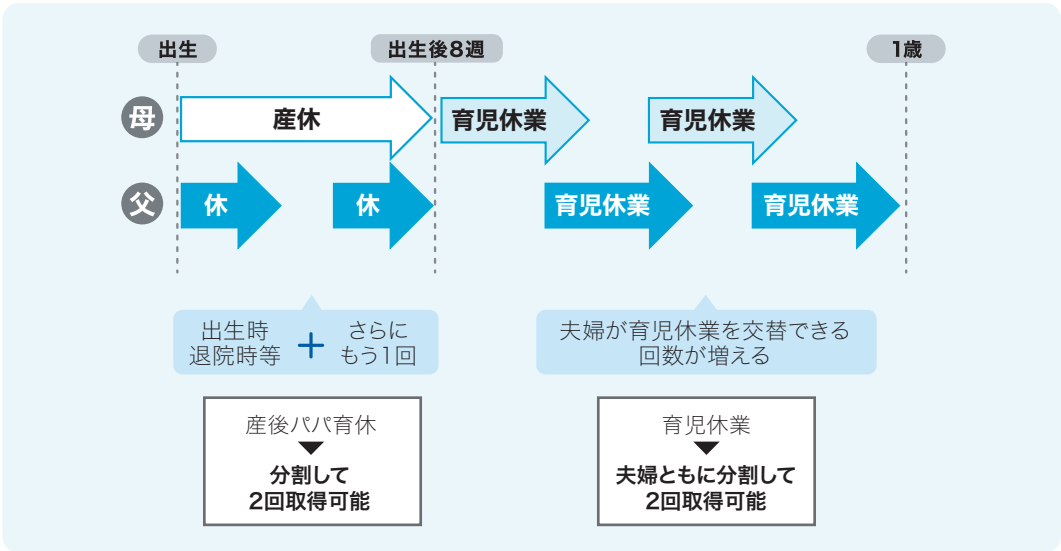
	産後パパ育休 (育児休業とは別に取得可能)	+	育休制度
取得時期・期間	子どもの出生後8週間以内に 4週間まで取得可能		原則、子が1歳(最長2歳)に なるまで
取得の申出期限	原則、休業の 2週間前までに申出※		原則、1か月前までに申出
分割取得可否	分割して2回取得可能 (はじめにまとめて申し出が必要)		分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)
育休中の就業	事前に調整した上で 休業中に就業可能		原則就業不可

※ 雇用環境の整備などについて、法を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとしてよいこととされています。

育児休業制度と何が違うの？

産後パパ育休や分割取得で
育児休業の取得パターンが豊富に！

産後パパ育休や、育休の分割取得により、育休取得のパターンが豊富になり、それぞれの家庭の事情や生活にあった取得がしやすくなりました。
ぜひ家族で話し合っ、自分に合った育休の取得パターンを見つけてください。



産後パパ育休中は就業が可能に！

育休を取ることで職場に迷惑を掛けるのでは、育休中に自分の業務をちゃんと進めてもらえるか心配だ と育休取得をためらっているあなた！ 通常の育児休業では、原則として不可だった就業が、産後パパ育休中は以下の条件の下で一部就業が可能です。長期の育休取得に不安がある方は、まずは産後パパ育休で短期間の休業を試してみましょう。

- 産後パパ育休中の就業に関する労使協定を締結している場合
- 就業日数等の上限の範囲内(産後パパ育休期間中の所定労働日・所定労働時間の半分、休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満)
- 産後パパ育休の開始予定日前日までに、休業期間中に就業する日等を調整し、労働者と事業主の間で合意している場合

産後パパ育休中に就業することを希望する場合は、まずは会社の担当部署に相談してください。

産後パパ育休や分割取得でも給付金が支給されます

【2022 年 10 月 1 日施行】

■ 産後パパ育休(出生時育児休業)

以下の支給要件を満たす場合に、出生時育児休業給付金（支給率：67%）が支給されます。



【支給要件】

- 12ページQ6の要件を満たすこと。
- 休業期間中の就業日数が、**最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)*以下**であること。

※28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

※出生時育児休業期間について、会社から一定以上の給与がでる場合は、給付金が減額されたり支給されない場合があります。

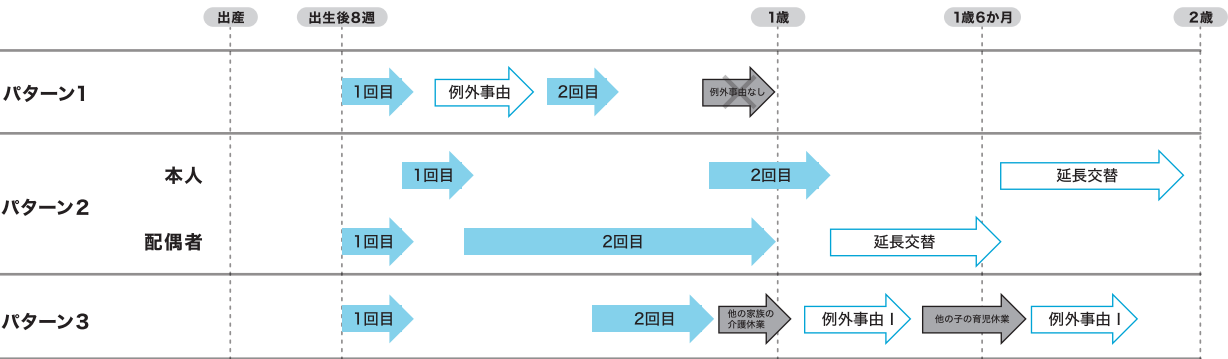
■ 育児休業の分割取得

- 1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、給付金を受給可能。
- 3回目以降の育児休業については、原則給付金は受給不可。
ただし、**以下の例外事由に該当する場合は、この回数制限から除外。**
- 育児休業の延長事由があり、かつ、**夫婦交替で育児休業を取得する場合(延長交替)は、1歳～1歳6か月と1歳6か月～2歳の各期間において夫婦それぞれ1回に限り給付金を受給可能。**

回数制限の例外事由

- 別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または家族の死亡等で終了した場合
- 育児休業の申し出対象である1歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷等、婚姻の解消でその子と同居しないこととなった等の理由で、養育することができなくなった場合
- 育児休業の申し出対象である1歳未満の子が、負傷、疾病等により、2週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- 育児休業の申し出対象である1歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われない場合
- 育児休業中に出向（出向解除を含む。）となった雇用保険被保険者が、1日の空白もなく雇用保険被保険者資格を取得しており、引き続き育児休業をする場合（※2025 年 4 月から追加される例外事由です。）

回数の数え方



企業側の取組も義務化！ 育休を取得しやすい環境づくりが進みます

育休を取得しやすくするため、育児休業を取得しやすい雇用環境整備や、妊娠・出産を申し出た労働者に対する個別の周知・意向確認が企業に義務づけられています。

■ 育児休業を取得しやすい雇用環境整備

以下のいずれかの実施が企業に義務づけられています。（複数実施することが望ましいとされています。）

- 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

環境整備の際、労働者が希望する期間の休業を申し出し取得できるよう事業主が配慮することも求められています。

■ 妊娠・出産を申し出た従業員に対する個別の周知・意向確認

労働者・配偶者が**妊娠・出産したことなどを申出たとき**、労働者に対して**育児休業制度等を周知し**、休業の**取得意向の確認**が義務づけられています。

【周知事項】

- 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- 育児休業給付及び出生後休業支援給付に関すること
- 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い



【個別周知・意向確認の方法】

- 面談（オンライン面談も可）
 - Fax
 - 書面交付
 - 電子メール
- のいずれか

育児休業の**取得を控えさせるような形での個別周知・意向確認は認められません。**（注）Fax、電子メールは労働者が希望した場合のみ

■ 妊娠・出産を申し出た従業員に対する個別の意向聴取・配慮

【2025 年 10 月 1 日施行】

労働者・配偶者が妊娠・出産したことなどを申し出たとき、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する「**勤務時間帯や勤務地、両立支援制度等の利用期間、労働条件の見直し等**」について、労働者の意向を個別に聴取すること、並びに聴取した意向への配慮が義務づけられます。

【聴取事項】

- ①勤務時間帯（始業及び終業の時刻）
- ②勤務地（就業の場所）
- ③両立支援制度等の利用期間
- ④仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）

【配慮の取組例】

- 勤務時間帯・勤務地に係る調整、業務量の調整、両立支援制度等の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなど

■ 育児休業等の取得率の公表

従業員数 300 人超の企業には、育児休業等の取得状況の公表が義務づけられます。【2025 年 4 月 1 日施行】

育児休業について考えよう！

「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21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で調べてみよう。

両立支援のひろば

検索

●育児休業取得率をチェック！

仕事と家庭の両立に関する企業情報を集約したサイト「両立支援のひろば」では、登録企業の情報を検索することができます。2025 年 4 月からは、従業員が 300 人を超える企業で男性の育児休業取得率等の公表義務が課されていますので、さらに情報が充実しています。

●くるみん認定企業等をチェック！

一定の要件を満たした企業は、申請により「子育てサポート企業」として厚生労働大臣の認定・特例認定（くるみん認定／トライくるみん認定・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・・・30%以上
育児休業+育児目的休暇・・・50%以上

トライくるみん

育児休業・・・10%以上
育児休業+育児目的休暇・・・20%以上

プラチナくるみん

育児休業・・・50%以上
育児休業+育児目的休暇・・・70%以上

「プラチナくるみん」はくるみん認定企業、トライ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

●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、2003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こと」をそれとなく示す言動や、制度などの利用を阻害したり、育休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。

● 会社の窓口で相談しましょう

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。（68 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・介護休業等・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・介護休業等、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・介護休業等、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. 相談者等のプライバシーの保護及び事業主に相談したこと等を理由とする不利益取扱いがされない旨の定め、周知
5. 業務体制の整備など、職場における育児休業・介護休業等、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

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。2021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 大輔さん

【年齢】33 歳

【職業】公務員
（名古屋市上下水道局）

【子ども】長男7歳、次男4歳、
長女4歳、
三男1歳9か月
※次男と長女は双子
（2023年1月末時点）

【育休取得期間】
①2018年6月22日～
2019年5月30日（次男と長女）
②2021年5月6日～
2021年9月30日（三男）

第23回
イクメンの星

双子の出産で迷わず育休を取得

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. 1回目の育休取得は双子が決め手です。長男1人（当時2歳半）のお世話でも大変なのにさらに未知数の双子が生まれてくることに備えました。妻1人で子ども3人のワンオペ育児はどう考えても大変だと思いました。また、多胎出産後は妻の体へのダメージも大きく、少しでも休ませてあげたいとも思いました。さらに赤ちゃんの成長は早く、寝返りやハイハイ、歩く瞬間を妻と一緒に見たいという想いもありました。この頃は共働きだったため、お金の心配も少なく職場の理解もあり思い切って1年間育休を取得しました。2回目の育休取得は1回目の育休で育児の大変さ、楽しさを知ったので迷わず取得しようと思いました。また育休取得中に妻の夢である助産院開業の準備の手助けができると思いました。本当は1年間育休を取得したかったですが、妻が退職し私1人の収入になったため育児休業給付金が給与の約7割割ける半年間にしました。

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. 職場では効率的に働き定時退社を意識、さらに時差勤務制度を活用しなるべく早く帰宅して育児（ご飯をあげる、お風呂など）に参加しています。どうしても残業になるときは早めに妻に連絡するよう心がけています。こうすることで「先にご飯にしてお風呂はパパが帰ってきてから入れてもらおう」などと家事・育児の段取りを組みやすくなります。

また、家庭では妻と沢山話をするようにしています。話す中で日中の子どもの様子が聞けて育児に役立てています。妻からは日頃の悩みや思っていることを聞くだけでもスッキリしたと言ってもらえるので「話す」は大事だと思います。

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. 今でこそ「イクメンの星」として活動していますが、育休取得前は「なんちゃってイクメン」でした。長男が産まれても家事育児は全て妻にお任せで、洗濯機すらまともに回せなかったんです。育児というと赤ちゃんがご機嫌の時だけミルクあげて、泣いたらお任せ！という具合で、その上、「主婦って可愛い赤ちゃんのお世話をするだけで楽しいな」と本気で思っていました。しかも、自分の生活スタイルは変えず平日は飲み会に、土日は趣味のテニスに1人で行ってました・・・こんな僕でしたが「ミルクあげて、オムツも（たまたま）変えて自分てイクメンだな～」と思ってました。こんな調子だったので2週間に1回は妻に怒られていました。しかし、1年間育休を取り24時間家事育児をしてみると大変さが分かり、妻に感謝できるようになり、生活スタイルも家族中心にシフトしました。あと双子育児は想像以上に大変だったので、妻と一緒に乗り越えて戦いになりました。さらに子ども達にも懐かれています。これは長期間子どもと一緒にいることで性格などが把握でき、接し方が上手くなるのではないかと思います。このように育休を取得したことは僕たち「家族」にとって絆を深める貴重な期間になったことは間違いありません。

仕事はこの先も長く続きますが、子育てができるのは「今」しかありません。また、仕事の代わりはありますが、パパの代わりはいません。私は合計1年半の育休を取得しましたが、この経験は何にも代えがたいものとなりました。子育ては初めてのことばかりで上手くいかないことも多いですが、パートナーと一緒に試行錯誤して話し合う時間もパートナーシップがよくなる貴重な時間だと感じています。また職場でも1人が育休を取得すると「後につけ」という感じで取得する人が増えてきます。ぜひ育休を取得して一度きりの人生を楽しみましょう！

これから
パパになる
人たちへ

男性の育児休業取得を勧める

3つの理由

企業の人事労務責任者、ワーク・ライフ・バランス研究者、父親の育児に関する専門家のお三方に、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



男性の育児休業取得促進は企業に多くのメリットが

株式会社コーソル 支援本部 管理部 部長

松浪 暁子氏

【企業概要】業種：情報通信業、従業員数：148人。イクメン企業アワード2019 両立支援部門 グランプリ受賞、くるみん認定(2016年)

■ 役職者の育児休業取得で従業員の意識が変化

当社ではもともと男性の育休だけを強く推奨していたわけではなく、男女ともに育休を取得しやすい環境を目指し、従業員に長く働き続けてもらいたいと考えていました。そのような中、初期に育休を取得した男性従業員が管理職で、体験談を社内報に掲載したところ、「役職者が育休を取得したのだから、自分達も取得できるのではないかな」という意識が芽生え始めました。役職者の育休取得が、他の従業員の取得へのハードルを下げるという、思いがけない効果がありました。

■ 育児休業取得推進・仕事と育児の両立のための取組

当社では従業員の育休取得推進のために、実際に育休を取得した男性従業員が体験談を語るセミナーを開催し、取得する際の不安や懸念を解消する機会を提供しています。また、チーム単位で業務を行い、フォローし合える体制を整え、業務の標準化、効率化、見える化を推進しています。助け合える風土の醸成を常に意識しており、例えば人事評価制度上では、育休取得による不在者の業務をサポートしたメンバーを適切に評価し、育休を取得しない従業員にとっても不公平感がないようにしています。このように、会社としてできる限りの環境作りを行っています。

■ 取組実施のメリット

男性の育休の取得が進んだことは当社にとって様々なメリットがあります。1つ目は従業員の離職率の低下です。因果関係は明確ではないものの、男性の育休取得率増加に伴い、従業員の離職率が低下しました。その背景にはワーク・ライフ・バランスの改善があり、仕事と育児などのライフを両立できる風土が醸成されたことによるものと考えています。2つ目は会社の知名度の向上です。2019年度に厚生労働省「イクメン企業アワード」においてグランプリを受賞したことでメディア露出が増えました。当社の事業はBtoBビジネスで企業名が表に出ることが少ない中、取材を通じて当社が広く知られる機会が増えたと感じています。3つ目は採用への影響です。応募者が企業選びを行う上で、各種制度が整っていることは当たり前になっていると考えています。当社でワーク・ライフ・バランスが実現しやすいことが認知されることで、中小企業でありながら大手企業と同じ土俵に乗れることは大きなメリットとなっています。ただ、男性の育休取得推進の取組や育休取得者だけが注目されがちですが、実際は育休取得中に業務をフォローしてくれる社員がいて、初めて成り立つものです。あくまでも男性の育休取得推進は職場環境を整える施策の一端にすぎません。育児に限らず介護やその他の個々の事情に関わらず、すべての従業員が能力を十分に発揮できるよう、働きやすい環境の整備を続けることが大切だと考えています。

理由
2



休業取得で「対話」を広める

中央大学ビジネススクール 教授

高村 静氏

【プロフィール】中央大学大学院戦略経営研究科 教授、「イクメンプロジェクト」推進委員会委員、千葉地方労働審議会 公益代表委員。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

■ 進む男性の育休取得と情報開示

法律の求めにより、事業主による男性の育休等の取得状況の公表が広がっています。公表の場合は厚生労働省が運営するウェブサイト（「両立支援のひろば」）や自社のホームページなどとされていますが、求職者の関心の高まりで、求職者向け情報媒体が取り上げることも増えるでしょう。企業の人材マネジメントの一部を示す指標として投資家の関心も高まりつつあり、上場企業の有価証券報告書にも記載が求められています。社会の広い範囲で、男性の育休取得の状況が明らかにされ話題になることが今後一層増えそうです。

■ 企業としての対話

情報開示で期待されるのは、単なる数字の表示にとどまらず、企業内外の重要な関係者（ステークホルダー）との対話の促進です。自社のウェブサイト等で公表する場合には数字に加え、企業が目指す価値や取組内容もあわせて発信し、自社に関心や好意をもってもらう対話のきっかけにすることが重要だと思います。他の会社にはないユニークな取り組みや成果を発信することで、優秀な人材獲得に成功した事例など、イクメンプロジェクトははじめ行政からも多く提供されています。

■ 個人としての対話

育児休業を取得する個人も、身近な人との対話を広めることがとても重要です。職場の上司や同僚とは休業中の仕事の見直しや段取りのこと、引継ぎがある場合にはそのためのスキルを身につけてもらうための人材育成のこと、取引先との対話もかかせません。こうした対話が働き方の見直しにつながるし、逆に怠ると、休業取得者が増える職場を機能させることが難しくなります。パートナーとも、一緒に過ごしていく生活について、自分自身の考えを伝え、相手の希望や期待を理解するため対話が欠かせません。それに応じて自分たちに合った育休取得をとともにデザインすることが意義ある休業にするための鍵になるでしょう。そしてその前提として、人生100年時代をどう生きるのか、ご自身のキャリアと人生を改めて考えること。育休取得を自分自身との対話の機会にも、ぜひしていただきたいと思います。

理由
3



変化し続けようお父さん！

NPO法人ファザーリング・ジャパン 副代表理事

徳倉 康之氏

【プロフィール】NPO 法人ファザーリング・ジャパン 副代表理事、株式会社ファミリーエ 代表取締役社長、香川大学大学院地域マネジメント研究科 特命准教授、子ども家庭庁 子ども子育て支援等分科会委員

■ 時代と共に変化するお父さんの姿

育休が取れる世代で考えると、現在の子育て世代は昭和50年代から平成10年代くらいの層が多いのではないのでしょうか？現在、子育て中の我々お父さんのそのまたお父さん（おじいちゃん）の姿は正に高度経済成長期を体験している世代と重なります。その背中を見てきた我々世代は、バブルの崩壊から就職氷河期を経て、平成の時代を駆け抜けてきました。大雑把に申しますと制度面からも社会状況からも父親の姿はあまり変化なく映ってきました。

■ 男性育休が与えたインパクト

新聞雑誌、TVやインターネットでは子育てする父親の姿が出てきます。しかしまだ自分はその環境にないと思われている人も多いのではないのでしょうか。ところが実際は法律面も制度運用面も非常に男性の育児がしやすい環境が整いつつあります。私自身は2009年に第一子の育児休業時代から考えると社会の男性に対する子育ての寛容さや理解度、金銭的な制度面での拡充は目を見張るものがあります。今こそ、自分自身が父親として子育てするタイミングであるみなさんは育児休業に限定しなくても長時間労働を変える働き方をする、ライフステージに合わせた生き方を模索するなど自分自身と家族の在り方に変化のチャンスがそこにはあるのだとわかって頂けるはずです。

■ 夫婦（チーム）で協力する時代へ

「仕事を長期間休むのは、金銭面、キャリア面でも何より自分自身が不安で仕方ない。」と言われるお父さんたちに数多く出会ってきました。しかしそれはお父さんであるあなただけではないことに気づいていただいでしょうか？隣にいるパートナーである妻も同じ様に考えているご家庭が本当に多いのです。「男性は仕事、女性は家事・育児・介護（ケアワーク）その上に仕事」ではなく、夫婦で仕事（キャリア）を構築しながら協力してケアワークを行っていくのかチームの力を発揮するタイミングが来ています。

■ 意識を変え新しいお父さんのカタチへ

“夫婦でともに働き、共に育てるそのために新しい制度や支援をしっかりと受けて子育てをする”このように考え自分で出来る事、夫婦で出来る事、そして社会で出来る事と分けながら子どもの成長と共に自分の働き方や生き方を柔軟に変化させながら長い期間過ごしていくそんな考え方が徐々に浸透し始めてきています。私たちの父親世代の背中では尊重しつつ、新しい自分たちの姿を正面からそして笑顔を見せながら自分たちの子どもたちと過ごし、会話し続けていく中に自分自身が父親として過ごす期間の充実感も出るのではないのでしょうか。夫婦で会話し、子ども達とも会話し、家族で協力して育児もキャリアも構築していくそんな新しいお父さんのカタチを是非見つけて頂き、社会の新しい制度を十分活用してもらいたいと強く感じます。

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、育休の経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！

育児には夫婦で話し合うことが大切



P.25

育児の経験が仕事にも好影響



P.26

共に子育てしている実感が
会社の風土が育休を後押し



P.27

限られた時間で効率的に働くように



P.28



育児には夫婦で
話し合うことが大切

育休を取得して知った、 育児の大変さと妻の苦勞

山口 雅史さん

株式会社デンソー

【家族構成】妻(会社員)、第一子(2年2ヶ月の女児)、第二子(10ヶ月の男児)

※2023年9月時点

■ 妻の本音を知り、長期育休の取得を決意

第一子の出産前、夫婦で育休取得について話し合いました。妻は、育休は1年取得したのち職場復帰したいと希望しており、私は女性だけが育児をする時代ではないとは理解していたものの、夫婦共に育休を取得して育児をするのは非効率だと思い、また収入も少なくなるため、育休は片方が取得すればよいと考えていました。結果として、出産直後は5日間のみ休みを取得し、長期の育休は取得しませんでした。

その後、妻の職場復帰が近づいた時期に、改めて夫婦で育休について話し合うと、妻から「本当は出産直後に長期で育休を取得して欲しかった」と本音を明かされました。私としては5日間の育休で十分だと思っていましたが、そうではなかったことをその時初めて知りました。代わりと言っては何ですが、妻にスムーズに職場復帰してもらうため、妻の職場復帰のタイミングに合わせて2か月の育休を取得することに決めました。

育休の取得に関して上司・先輩に相談したところ、皆さんに快く受け入れていただくことができました。職場は子持ちの方が多いため、元々、否定的には言われないだろうという安心感もありました。もし否定的な反応をされそうな方の下であれば、育休を取らなかったかもしれません。

引継ぎでは、「後から読んで分かる」資料をつくりました。引継ぎ先のメンバーには口頭でも説明しているものの、育休期間中に業務の詳細が分からなくなってしまっは困るため、詳細が分かるような資料を残しました。作成に時間はかかりましたが、準備期間を3か月と長めにとったため、こつこつと準備することができました。

■ 育児を通して妻の苦勞を理解

育休中、一人で子育てすることがいかに大変なことか身に染みて感じました。育休取得時期はつまり立ちをし始めた段階ということもあり、少しも目を離せません。目を離すと、転んで頭をぶつけて泣きますし、離れようすると、離れたくない泣き出します。これは一例ですが、産後の妻にこんな大変なことしてもらっていたのか、と申し訳なくなり、出産直後にも長期で育休をとれば良かったと後悔しました。育休を通してやっと育児の大変さを理解できたことから、妻

とも対等に話せるようになり、夫婦仲がより良好なものになったと思います。

■ 育休中に育休明けの家事・育児について検討

育休から復帰した後の家事・育児の分担について、育休中に妻と相談したところ、お互いの考えが見えてきました。例えば、妻はキッチンに立つのがとにかく好きで、料理は全く苦にならないどころか、むしろリラックスできるとのこと。私も離乳食作りや家族の料理作りをもっとできるようになるうか、分担しようかと提案しましたが、それであれば、料理中に子どもに絵本を読み聞かせたり、身体を動かす遊びをしてあげてほしいと言われました。以前は、共働きなら全ての家事・育児を半々にする「べき」と考えていましたが、そうではなく、夫婦の適性を考慮し、適材適所とすることが大事だと学びました。

また、育児ではベビーシッターサービスを定期的にご利用しています。なお、必要になってからでは情報を収集する余裕がないと考え、育休中から準備し、複数利用してみても合うかどうかを判断しました。娘は人見知りだったこともあり、早めに複数のサービスを試してみても良かったです。

■ 育休を経て得られたもの

仕事に復帰した後も、夜は家族で過ごす決め、毎日子どもの食事の時間に帰れるように仕事を切り上げています。そのために、業務が遅れてチームメンバーが困るようなものは最優先に取り組み、私が早めに帰宅しても問題が起こらないようにしています。また、仕事が立て込むような場合は、残業するのではなく、早朝に仕事をする等で、業務に支障をきたさないように工夫をしています。このように、育児との両立を目指して働く中で、限られた時間の中で成果を出すタイムマネジメント能力や計画性が向上したように思います。

男性は仕事、女性は家事・育児という時代ではなくてきたからこそ、夫婦で、お互いどう生きたいのかを良く話し合い、お互い尊重し合うことがとても重要だと思います。それには夫婦が同じ目線に立つことが肝要ですが、私自身、育休を取得し、育児の大変さと妻の苦勞を知ったことで、ようやくそのスタート地点に立てたと感じています。男性のみならずにはぜひ育休の取得をお勧めします。



育児の経験が仕事にも
好影響

会社にあなたの代わりはいるが、 家庭に父親の代わりはいない！

石田 真也さん

製造業（エンジニア）

【家族構成】妻（専業主婦）、第一子（2年8ヶ月の女児）

※2023年9月時点

■「育休取ります！」表明は前広に

妻の妊娠が判明したころは、社内を見渡しても男性従業員で育休を取得している人は見たことがありませんでした。そのような社内環境の中でも私が育休の取得を決めたのは、私が子ども好き、ということもありますが、書籍等で産後の母親の身体的・精神的負担が大きいということを知り、妻をサポートしたいと考えたことが一番の理由です。

育休の取得について妻から要望があったわけではありませんが、妊娠以前から妻に育休取得の意思を伝えていたこともあり、妊娠後に改めて育休取得を提案したところ、喜んで受け入れてもらうことができました。

一方、社内では早め早めに根回しを進めていました。上司に対しては、妻が安定期に入る前から育休取得の意向や妻の体調不良時は休暇を取る可能性があることなどを伝えており、改めて出産予定日の3、4か月前に正式に申し出たところ、「ぜひ取りなさい」と気持ちよく背中を押してもらえました。また、職場のメンバーにも日頃から「子どもが好き」、「家庭を大事にしている」と自分の考えを広く伝えていたこともあり、実際に育休を取得する際も特に問題なく受け入れてもらうことができました。

■ 育休取得前後での育休に関する考え方の変化

育休を取得すると決めた時、特に不安だったのは収入の減少です。給付金をもらうことで、手取りの8割程度の収入が得られることは知っていました。しかし、新しく家族が増える中、収入減がどのように生活に響くのか具体的に想像できなかったこともあり、第一子の育休は安全をみて1か月と決めました。しかし、過ぎてみれば短かったという印象です。夜の授乳が落ち着くまでの少なくとも3か月程度は、育休を取得した方がよかったと思っています。これもあり、これから生まれる予定の第二子では1年間の取得を考えています。長期間ではありますが、一度育休を経験できたことで、収入減の影響を把握できています。今のうちから収入の8割で生活できるように家計を見直し、収入が減少しても困らないようにして育休に臨む予定です。

■ 育児における夫婦の得意・不得意

育休中に、育児に関しては夫婦で得意・不得意があること

に気づきました。例えば、子どもの夜泣きをなだめ、寝かしつけることは、子どもが泣いていることに抵抗のない私の方が向いていましたし、一方で、食事の補助は、汚れることは後回しにし「食事を終える」という目的を達成できる妻が適任のようでした。こういった得意・不得意に気づき、役割分担をするようになってからは、育児もだいぶやりやすくなったと思います。

■ 育休取得/育児経験から得られたもの

当時の社内の男性従業員の育休取得率は数%程度とかなり低水準でした。そのような中で私が育休を取得したため、人事から社内の育休座談会のパネラーとなる機会をもらいました。自身の経験を語り、男性の育休取得の普及に貢献できることに加え、社内の他部署の方々と顔見知りになり、人脈が広がることで、業務がスムーズに進められるようになったことは、思わぬ副産物でした。

また、育児の経験により、物事を他人に伝える際の意識が変わりました。子どもに何かを教える時は一語一語丁寧に説明しなければこちらの考えを伝えることはできません。一方で仕事においては、例えば、他の人に業務を教える際、以前は都度質問を受けることがありました。自分の中で前提となっていることを伝えていないために、スムーズにコミュニケーションが取れないことがあったのです。育児をするようになってからは、自分の「当たり前」を当たり前と思わず、丁寧に説明することで、以前よりも円滑にコミュニケーションが取れていると感じています。

■ 家庭に父親の代わりはいない！

育休座談会への参加に際して、直近で配偶者が出産した/出産の予定がある男性従業員向けのアンケート結果を見せてもらったことがあります。「なぜ育休を取得しないのか」という設問に、7、8割の人が「自分の業務を他の人に任せるのが不安」といった回答していました。

しかし、会社が組織である以上、育休を取得した人に代わり、仕事をしてくれる人は必ずいるはず。一方で、家庭に父親の代わりはいません。これから子どもが生まれる男性には、妻を支え、わが子の成長を見守るためにも、ぜひ育休を取得し、さらに育児で得た経験を業務に活かすことで、家庭にも会社にも良い影響を与えていただきたいと思います。



共に子育てしている実感が
会社の風土が育休を奨励

既存制度のおかげで育休取得がしやす 育休によって共に子育て意識が芽生えた

五十嵐 泰さん

（三承工業株式会社 美濃加茂支店長）

【家族構成】妻（パート）、こども（6歳女児）こども（6か月女児）

※2023年1月時点

■ 人事部からの強いアプローチで育休取得へ

2人目の出産の際に、14日間の育児休業とお盆休みを繋げて3週間ほど休みをいただきました。当社では、私が初の男性育休取得者です。ただ、社内には以前から子連れで出勤できる「カンガルー出勤」という制度があり、子育てを会社がバックアップしていくという風土がありました。育休の推進だけでは、周囲が応援してくれる体制はすぐには作れませんが、以前からこのような取り組みをしていたことで、男性の育児休業も当たり前という考えが醸成されたのだと思います。

育休を取得しようと考えたきっかけは、人事部からの強いアプローチでした。担当の方から「育休取得を応援する」と積極的に声をかけてもらったことで、育休の必要性に気がつくことができました。会社によっては、自分で積極的に準備をして進めていかないとスムーズに取得するのが難しいかもしれません。私の場合は、会社から取得に向けての取り組みを応援してもらえたので、非常に心強く感じました。普段仕事を共にしているメンバーも好意的で、会社全体で支えてもらったという印象です。

■ 育休取得にあたって危惧したのは収入面

育休取得にあたって最も危惧したのは収入面です。そこで、育休期間中に得られる想定給与と育児休業給付金の申請から入金までのシミュレーションを担当者にいくつか出してもらって、期間を決定しました。育休中の給与は自分たちが生活できる範囲の額なのか、どれぐらいの休みが必要なのか、という2つを天秤にかけました。休んだらこうなるという数字が明確に出ていると、取得しやすいと思います。また、申請書類についても担当者がすべて教えてくれたので、滞りなく手続きを進められました。

■ 普段から属人化しない業務体制が功を奏した

私は住宅ブランドの支店長で、普段はメンバーを管理する立場にいます。周囲の負担も考えましたが、当社は普段か

ら特定の人しかできない仕事を作らないようにしているため、2週間程度の休みであれば実現可能でした。1人いないと労働力が減るので、当然個々の負担は増えます。ただ、普段から2週間ぐらいであれば誰かがいなくても組織が回るようになっていますし、Web上で時間・情報・問題の共有ができていたので、業務面での不安はありませんでした。

当社では、共通のスケジュール帳で個々の業務を管理しており、1ヶ月先の予定も分かります。事前にスケジュールを入れることで部署全体の仕事量が把握でき、フォローしやすい体制が作れます。zoomの存在も大きく、いざという時には対面で話せるという安心材料になりました。育休取得前は、事前に直属の上司や他支店の支店長などをお願いして、自分がいなくても仕事が回るように準備を進めました。

■ 復帰後も一緒に子育てをしている実感が

育休中は、家族に対して本当に必要なサポートができました。私も妻も実家が遠く、応援者が身近にいないこともあって、育休取得は必須だったと言えます。出産後すぐに、長女がコロナに感染してしまい、療養期間中は私が自宅で看病を行い、妻と赤ちゃんは入院を延長することになりました。長女にとっては母親と離れて暮らすことが初めての上、コロナ感染で体調不良と、それぞれに不安がある中でしたが、育休を取得していたお陰で、家事と育児に専念することができたので、家族全員で乗り越えることができました。コロナの隔離期間も終わり、家族全員で過ごすことができた日は、本当に幸せを感じました。

育休期間中は、家事や育児の大変さを経験でき、普段任せている妻にも感謝の気持ちが強くなりましたし、こどもとしっかりと向き合える時間を作ることができました。1人目に比べてこどもと妻に対する時間のかけ方が随分変わったので、一緒に子育てをしている実感があります。



育休中に復帰後の生活リズムが整い 夫婦としてのチームワークも良くなった

柳田 友一さん

石井食品株式会社 ディレクトイシイ

【家族構成】妻(会社員)、子ども(1歳2ヶ月男児)

※2023年1月時点

■ 育児には仕事と同等の労力や時間が必要

すでに育児をしている友人や先輩の話の聞いたり、育児に奮闘する人のブログ記事やメディアの取材記事などを見ていて、そもそも育児には仕事と同じかそれ以上の労力や時間が必要だという認識がありました。「産後クライシス」という言葉があるように、産後の妻の体力が回復していない時期に育児と家事に積極的に参加しないことは、その後の夫婦生活や家族生活においても望ましくないと思っていたのです。また、当社は社長自ら1ヶ月の育休を取っており、会社としても男性の育休取得を推奨しています。全社ミーティングにて、外部講師の方から男性の育休取得について話を聞く機会もあり、改めて自分自身が育休を取得することを考えるようになりました。

■ 特例で入社1年未満での育休取得へ

私は転職したてで、結果的に入社1年未満での育休取得となりました。勤務実績が十分でないこともあり、社内規定上は取得できません。そこで入社後の早い段階で会社に相談し、前職との合算で勤務実績を見て取得できるように調整いただきました。本当に取得できるか分からなかったのですが、そこが早い段階でクリアになったのは良かったです。上司には、取得の3ヶ月くらい前に相談し、すぐにOKをいただけたので、その後の不安はありませんでした。期間的には、業務のことも考えて2週間取ることになりましたが、社長から「もっと長い期間取りなよ」という言葉を掛けられ、率直に安心し、その気遣いが嬉しかったです。

業務については、チーム内で時間を取ってもらい、取得の1ヶ月前から徐々に調整していきました。定常業務は、ビジネス用チャットツールの予約投稿などで、引き継いだ人にリマインドもできるように仕組みを整えておきました。育休中は引き継いだ業務が気になることもありましたが、チャットツールの通知はオフにし、メールも見ないと決めてそこは割り切るようにしました。業務の引き継ぎについては、後日同僚から「引き継ぎ対応が丁寧で良かった」と言ってもらえてホッとしました。

■ 心身ともに健康な状態で子育てをスタート

育休中は、なんと言っても子供の成長を間近に見られることが良かったです。動くものを目で追いかけたり、物をつかむような動きができるようになったりと、この時期のこどもは毎日できることが増えていきます。おそらく仕事をしていたら見られなかったであろうそんな瞬間を、じっくりと見れたことは本当に良かったです。また、保育園の入園申請のために役所に行ったり、私が子供を見ることで妻が数時間外出してリフレッシュする時間を取れたり、父親が育休を取得したからこそできることをやっていました。育休によって夫婦二人で育児ができたお陰で、心身ともに健康な状態で子育てをスタートできたことは大きかったです。

■ 復帰後も残業は減らそうという意識に

正直に言ってしまうと、わずか2週間の育休でできたことは、赤ちゃん中心の生活リズムに慣れることだけでした。自分が戦力になる前に、あっという間に育休が終わってしまったという感覚です。ただ、この育休を通して、復帰後のことを見通しながら生活リズムを整えたり、夫婦間で相談しながらいろいろな役割分担を決めていくことができたのは、とても良い時間になりました。夫婦としてのチームワークが良くなったと思います。また、こどもが産まれてからは、夕方の時間帯がこれまでにないほど忙しくなりました。そのため、育休復帰後も残業は減らそうという意識に自然と変わっていきました。

育休を取ることで業務に穴を開けることへの不安は確かにありますが、早い段階で相談しておくことで、ある程度調整ができます。引き継いでくれた同じ部署のメンバーには感謝していますし、同じように他のメンバーが今後育休を取るようになったら、しっかりサポートしていきたいと思っています。自分にとっては、会社も家庭もどちらも大事なチームです。これから育休を取る方は、会社というチームにいつか恩返しすることを思いながら、まずは身近な家庭というチームで、パートナーやこどもと良い関係を築いていただきたいです。

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 7 箇条	30ページ
育児休業取得の手続きと段取り	31ページ
企業版両親学級に参加しよう	32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	34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	36ページ
3 育児休業をとるタイミングと期間	38ページ
4 育児休業中の家計	40ページ
5 育児休業後の夫婦のワーク・ライフ・バランス	42ページ
参考資料 主な保育施設、子育て支援サービス	43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 育児休業取得が決まったら

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、支援してもらえようという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、という状況があるからこそ、周囲の支援が得られます。

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、あわてることも少なくなるはず。

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。上司と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。



出生時育児休業及び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

- お互いに出生時育児休業や育休をいつ・どのようにとるかを話し合おう

勤務先に

- タイミングをみて妊娠を報告し、出生時育児休業や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ヶ月前までに「(出生時) 育児休業申出書」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67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/>

※出生時育児休業は遅くとも休業開始の2週間前迄



生まれたら

勤務先に

- 会社所定の「(出生時) 育児休業対象児出生届」を提出する。



育児休業申出書の例

勤務先に

- 出生時育児休業は「育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書」、育児休業は「育児休業給付受給資格確認票・(初回) 育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書」※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。



育児休業給付受給資格確認票・出生時育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書や、育児休業給付受給資格確認票・(初回) 育児休業給付金／出生後休業支援給付金支給申請書

出生時育児休業後や育休開始後に勤務先から公共職業安定所(ハローワーク)に提出

「出生時育児休業給付金支給決定通知書」又は「育児休業給付金支給決定通知書」及び「(次回申請用) 育児休業給付金・出生後休業支援給付金支給申請書」が交付されます。また、出生後休業支援給付金の受給資格が認められると「出生後休業支援給付金支給決定通知書」が交付されます。

出生時育児休業給付金は、休業を2回に分割して取得した場合は、1回に申請をまとめて行い、初回以降の育児休業給付金の申請は原則として2か月に1回行います。基本的には勤務先が手続きを行います。

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。

※育児休業給付金の延長には、この他に所定の確認書類が必要となります。

育休中に

夫婦で

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

勤務先に

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

企業版両親学級に参加しよう

両親学級とは

両親学級とは、これから子どもが生まれる（または子を持つことを希望する）人に対して、自治体や企業が開催する学びの場です。開催主体により以下のような特徴があります。

- **自治体版両親学級** …… 妊娠期や出産直後の育児に焦点をあて、主に出産直後の育児のコツ・ヒントを学ぶ場
- **企業版両親学級** …… 仕事と家庭の両立に焦点をあて、**両立のための制度の内容・その活用方法や、配偶者との協力の大切さ**等を学ぶ場

企業版両親学級とは

企業によっては、仕事と家庭の両立のためには、家族の理解も重要であると考え、自社従業員のみならず、他社に勤務する配偶者も参加可能としている場合もあります。あなたや配偶者の勤務先で開催される場合には、是非参加してください。

■ 企業版両親学級の内容例

- **男女ともに家事・育児に参画することの意義・メリット**
 - ・（企業の観点）業務効率向上、コミュニケーション活性化、女性活躍推進につながる
 - ・（個人の観点）夫婦どちらか一方の大きなキャリアロスの回避、家庭生活の円満、収入の確保
- **同僚や子を持つ従業員などとのネットワーク構築のためのグループワーク**
 - ・仕事と家庭の両立を実現するために行うべき取組についての議論
 - ・育休中の過ごし方についての議論 等
- **育休を取得した従業員の体験談紹介**
 - ・育休取得のきっかけ、育休前の業務の調整・引継ぎの仕方
 - ・育休中の過ごし方、育休取得によるメリット 等
- **自社の育児関連制度の説明**
 - ・育児休業制度、育児目的休暇制度 等
 - ・時短勤務制度、子の看護等休暇 等
- **自社のワーク・ライフ・バランスに関する取組説明**
 - ・経営トップのメッセージ紹介・イクボス宣言
 - ・テレワーク制度、（コアタイムのない）フレックスタイム制度 等



企業版両親学級に参加するメリット

企業が開催する両親学級に参加することには、さまざまなメリットがあります！

- **夫婦で参加することにより**
 - ・お互いの仕事環境に理解が深まり、妻（夫）の復職がスムーズにできる！
 - ・お互いの育児・家事の関わり方を考えるきっかけとなる！
 - ・パートナーとのコミュニケーションの大切さを理解できる！
- **仕事に対する考え方を見直すきっかけに**
 - ・自社の両立支援制度の内容や同僚の職場環境を知ることにより、自身のキャリア構築をどのように行えば良いかがわかり、キャリアを継続できる！
 - ・育児中の同僚の話を書くことで、職場で活用できる業務効率化のアイデアを共有したり、仕事と育児の両立のヒントを得ることができる！
- **育児のヒントも得るきっかけに**
 - ・育児中の同僚の話から、育休中の育児のコツや、職場復帰してからの育児のコツも得ることができる！



■ 企業版両親学級の内容例

本田技研工業株式会社（東京都）
従業員数：**33,065人**（2023/3/31 現在）

育休復帰後の両立のためのノウハウ習得、キャリア形成意識の醸成を目的として実施。
自分の目指すキャリアの実現には、夫婦で対話し、中長期的なキャリア戦略を決め、それに向けて仕事と育児をどう両立するかが重要であると考え、パートナー参加型セミナーを実施している。

- **セミナー内容**
 - ・仕事と育児の両立を実現する際の課題の整理、理想的な両立の在り方についての講義、ワーク（個人、グループ）。
 - ・先輩社員の体験談。
 - ・育児期とその先を見据えた両立についての講義、ワーク（個人、グループ）。
- 上記以外にも事前課題としてWEB学習を実施。

アフラック生命保険株式会社（東京都）
従業員数：**4,873人**（2024/1/1 現在）

当初は女性従業員を対象に、育児への不安を解消し、復職後のキャリアを描くことを目的として実施。
実施していく中で、育児は女性だけではなく家族が進めないと立ち行かなくなることがわかり、従業員アンケートでも同様の意見があったため、夫婦で子どもが生まれた後の姿をイメージしてほしいという想いから男女関係なく配偶者も参加できるようにした。

- **セミナー内容**
 - ・産育休に向けての心構え。
 - ・関連制度全般について。
 - ・産育休取得経験社員の登壇（体験談等）。
 - ・産育休中に行うべきこと。
 - ・キャリア形成について（仕事と育児の両立を踏まえ）。

ステップ 1

両立支援や妻の母性保護等 に関わる主な制度を確認しよう

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 【2025年4月1日施行】

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、産後パパ育休制度（法5～9条の6）

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

（2）子の看護等休暇（法16条の2、16条の3）

小学校3年生終了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・けがをした子の看病や予防接種等を子に受けさせるため、学級閉鎖等による子の世話、入園（入学）式、卒園式に参加する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。

（3）所定外労働の制限（残業免除）（法16条の8）

事業主は、小学校就学前の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（原則として1日6時間）やテレワークの措置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。

（8）柔軟な働き方を実現するための措置（法23条の3）

【2025年10月1日施行】

事業主は、3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者に関して、職場のニーズを把握した上で、次の①～⑤から2つ以上の措置を選択して講じなければなりません。

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等の措置（10日以上/月）
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 養育両立支援休暇の付与（10日以上/年）
- ⑤ 短時間勤務制度

■ 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として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。



母性保護等の制度

妊娠・出産、そして育児に携わる女性を守るために、母性保護等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）

使用者は、6週間（双子以上の場合は14週間）以内に出産する予定の女性が請求した場合、就業させてはいけません。出産の翌日から8週間を経過しない女性を就業させてはいけません。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勤務さ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）

使用者は、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させなければなりません。

（3）妊産婦等の危険有害業務の就業制限（法64条の3）

使用者は、妊産婦（妊娠中及び産後1年を経過しない女性のこと。）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ません。

（4）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）

使用者は、変形労働時間制が適用される場合であっても、妊産婦が請求した場合には、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）

使用者は、変形労働時間制が適用される場合であっても、妊産婦が請求した場合には、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ません。

（6）育児時間（法67条）

1歳に満たない子を育てる女性は、1日2回少なくとも30分ずつ育児時間を請求することができます。請求があった場合、使用者は育児時間中に働かせることができません。

■ 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条第1項）

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には、事業主から事情を聴き、法律違反があれば正す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。

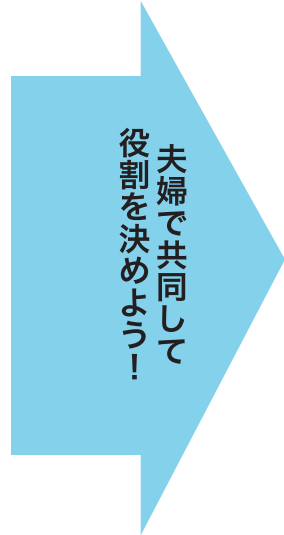
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)の連絡先は68ページをご覧ください。

ステップ
2

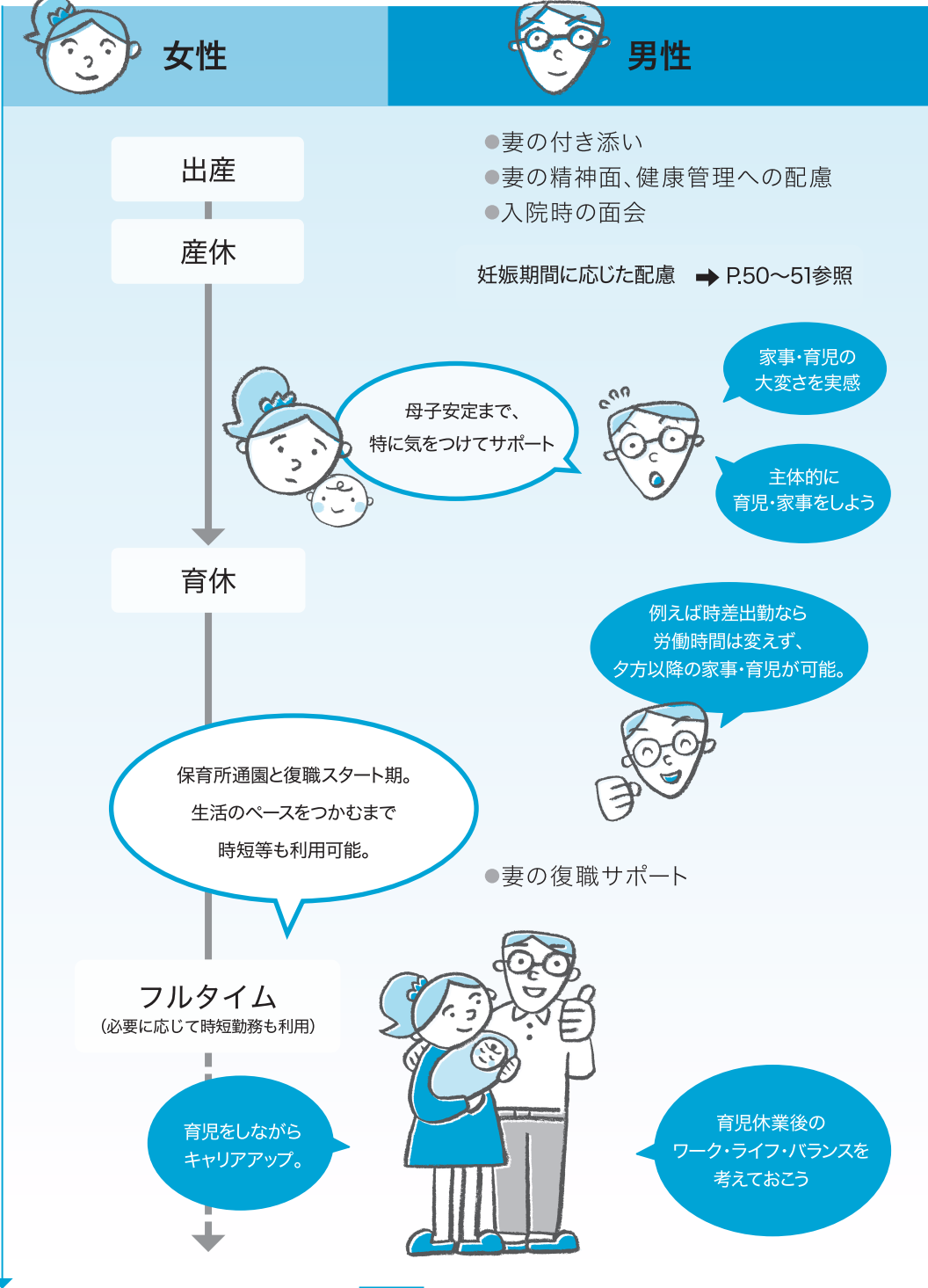
子どもが小学校に就学するまでの
父親の関わり方をイメージしよう

	子ども関連		生活関連
	手続き	育児	家事
出生	●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 【参考】出産後の手続き・届け出 → P.53参照	●上の子の世話 ●育児環境整備 子どもが起こしやすい事故を把握 → P.55以降参照	●買い物 ●料理 ●食器片付け ●洗濯 ●お風呂 ●掃除 ●ゴミ出し
8週間	●入園手続き 【参考】主な保育施設、子育て支援サービス → P.43参照	(上記に加え) ●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 子どもの通院にそなえよう → P.66参照	
保育所入所		(上記に加え) ●慣らし保育 ●保育所送迎 (夫婦で交替)	時間帯別の役割分担 → P.42参照 育児・家事の種類 → P.55参照
小1	●小学校入学手続き		

子どもの成長を実感しよう!
→ P.56参照



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。



ステップ

3

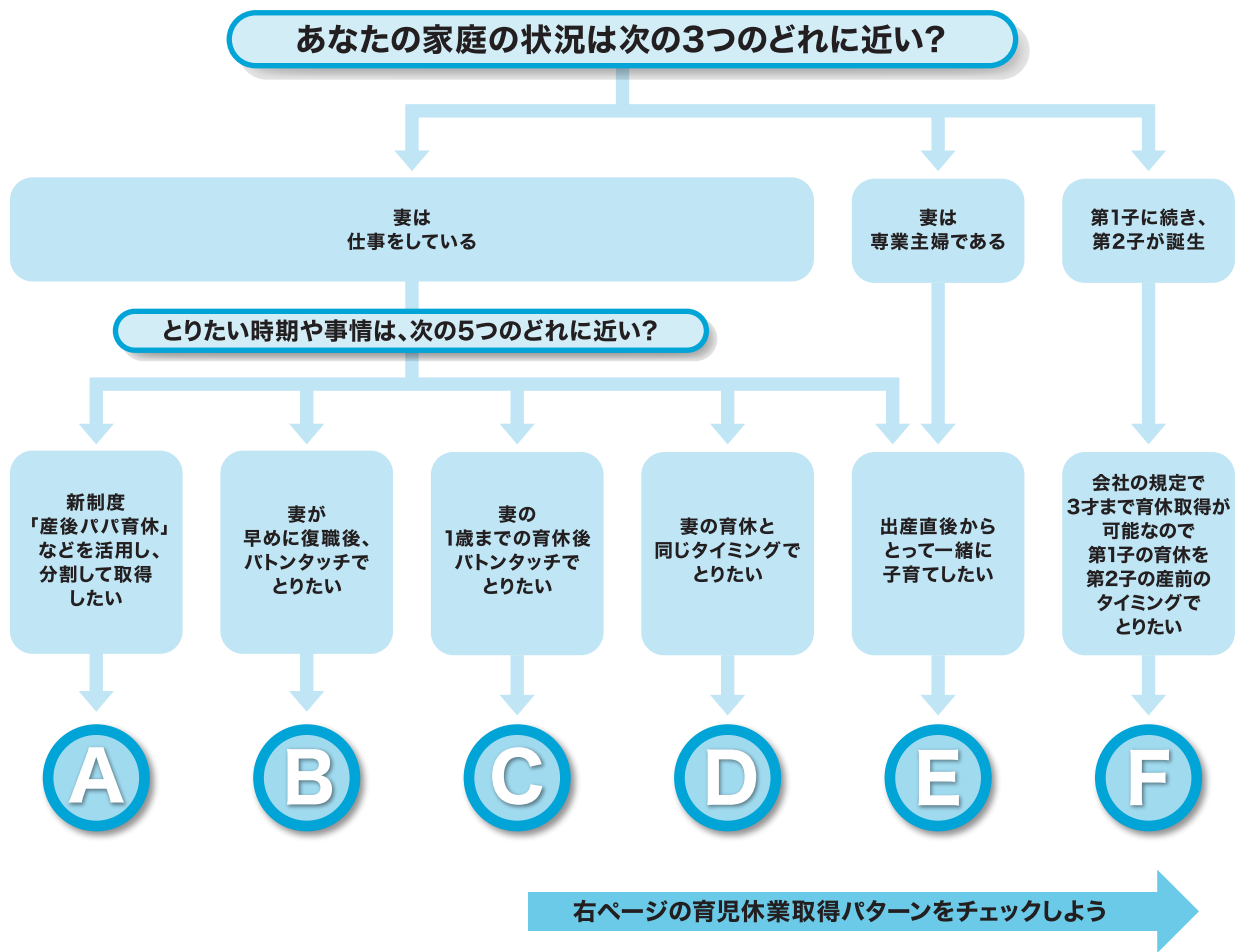
育児休業をとるタイミングと期間を考えよう

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。



ステップ
4

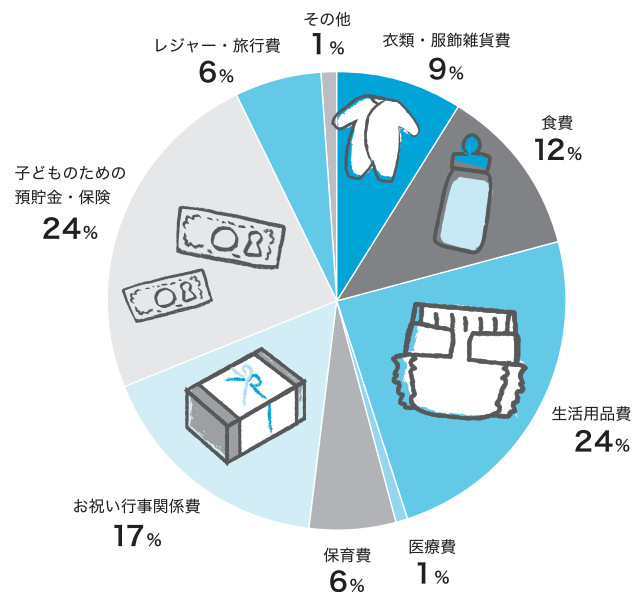
育児休業中の家計を考えよう

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。

(47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)



※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

費目	具体的内容	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

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もあります。)

出産育児一時金

医療保険から子ども一人につき原則50万円が支給されます。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50万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。

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。

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もあります。)

妊婦のための支援給付

妊娠届出時等の妊娠初期に市区町村の窓口で、妊婦給付認定を受けた妊婦の方に5万円が支給されます。また、妊娠後期以降に妊娠している(妊娠していた)こどもの数の届出を行うことにより、こどもの数×5万円が支給されます。給付の手続きの際に、出産・育児の見通しを立てたり、不安なことを相談したりする面談を行い、必要な支援に繋ぐ伴走型の相談支援を実施します。

社会保険(健康保険・厚生年金、国民健康保険・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・国民健康保険料の免除は本人(国保の場合は世帯主)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、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181日目以降は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【2024年10月1日施行】

0歳から高校生年代まで(18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、児童の年齢と人数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62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	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・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 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、夫婦で話し合って、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 2015 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まいりました。

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。
- 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。
- 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。

2019 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や乳児院、里親等において一定期間預かります。短期入所生活援助(ショートステイ)事業と夜間養護等(トワイライトステイ)事業があります。

■ 一時預かり

日常生活上の突発的な事情や社会参加などにより、一時的に家庭での保育が困難となった場合や、保護者の心理的・身体的負担を軽減するために支援が必要な場合に、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

就労等により、放課後家庭に保護者がいない児童のための事業です。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、子どもの出欠の確認、保護者との連絡のやりとり、おやつや遊びなど生活全般を通じた育成支援をす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。

地域のパパ・ママと交流しよう

地域の子育てサークルや子育てひろばなどに参加することで、子育ての不安や悩みを共有したり、情報を交換することができます。

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。(69ページ参照。)

使えるイクメン仕様

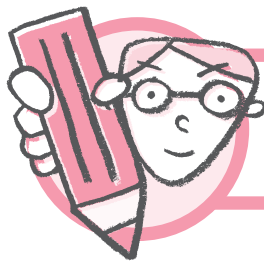
子育て書き込みノート

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、45ページから66ページまでです。

■父親が身につけておきたい、妊娠・出産・子育ての基礎知識を学びながら、自分自身の育休や子育てのスケジュールなどを、スペースに記入することができます。夫婦で話し合いながら書き込んでみましょう。

育児休業申出書の
雛形は67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	
	出生時育児休業＜2回分割取得可能＞ 申出は休業開始の2週間前まで	年 月 日()～ 年 月 日()	年 月 日()～ 年 月 日()
	育児休業※＜2回分割取得可能＞ 申出は休業開始の1か月前まで	年 月 日()～ 年 月 日()	年 月 日()～ 年 月 日()
	その他の休暇 ()	年 月 日()～ 年 月 日()	年 月 日()～ 年 月 日()
	産前休業／産後休業	年 月 日()～ 年 月 日()	年 月 日()～ 年 月 日()
	育児休業※＜2回分割取得可能＞ 申出は休業開始の1か月前まで	年 月 日()～ 年 月 日()	年 月 日()～ 年 月 日()
	その他の休暇 ()	年 月 日()～ 年 月 日()	年 月 日()～ 年 月 日()

※夫は出生時育児休業終了予定日の翌日、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。



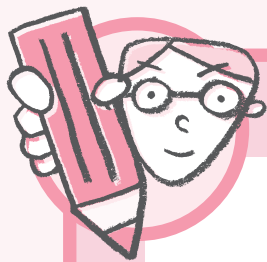
■ 勤め先の子育て支援制度 (各制度の説明は34～35ページを参照)

	制度名	会社の取り決め
	育児休業制度	子が満()歳まで
	所定外労働の制限 (残業免除)	子が満()歳まで
	深夜業の制限	子が満()歳まで
	子の看護等休暇	子が満()歳まで／年間・1子につき()日まで
	育児短時間勤務等	子が満()歳まで／1日()時間まで
	育児に使える休暇制度	休暇名() 年間()日まで □有給／□無給 取得条件()
	柔軟な働き方を 実現するための措置	措置の名称() 措置の内容()
	母性健康管理	制度→□あり／□なし ※制度がなくても利用できます。詳しくは35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
	所定外労働の制限 (残業免除)	子が満()歳まで
	深夜業の制限	子が満()歳まで
	子の看護等休暇	子が満()歳まで／年間・1子につき()日まで
	育児短時間勤務等	子が満()歳まで／1日()時間まで
	出産時や育児に使える休暇制度	休暇名() 年間()日まで □有給／□無給 取得条件()
	柔軟な働き方を 実現するための措置	措置の名称() 措置の内容()

■ 育児休業中の家計 (12ページQ6、40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%) ※ 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。		

*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()	
保育所入園	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／認定こども園等		
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



妻の心身は

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



赤ちゃんは

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



父としてできること

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

妊娠中期 (妊娠16~27週まで)

月 日 ~ 月 日



妻の心身は

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



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

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



マタニティマーク

こども家庭庁では、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、こども家庭庁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。

<https://sukoyaka21.cfa.go.jp/maternitymark/>



マタニティ
マーク



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



妊娠中の 全期間を通じて 父親が注意すること

ポイント

■ 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、家事などを積極的に行おう

- 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よう。

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。



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。

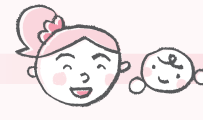


父としてできること

- 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。

出産後

退院



妻と赤ちゃんの状態は

- まずは、安静にしてゆっくり休養することが大切。
- 入院は普通5日～1週間くらい。
- 入院中は、授乳、オムツ交換、検温、医師の回診(子宮の収縮具合や傷口の回復状況を診る)など、かなり慌ただしい。



妻と赤ちゃんの状態は

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



父としてできること

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



父としてできること

- ぜひ退院に付き添おう。入院費用の精算、荷物の整理を手伝う、荷物を持つ、車を手配するなど、できることは何でも引き受けよう。

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	助成金などの手続き	期限
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	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
健康保険加入	出産日を含め5日以内	勤め先の窓口	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

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

月 日～月 日



妻の心身は

- 子宮の回復、母乳の分泌など、母体に大きな変化がおきる。母体が元の状態に戻るまで、産後6～8週間は、無理をしないよう注意が必要。
- 出産後3日～1週間前後は、いわゆる「マタニティブルー」といって一時的に気持ちが落ち込むことがある。
- 出産後2～3週間から3か月後くらいの間は、育児疲れや育児不安を感じたり、気分が落ち込む「産後うつ」になりやすい時期。



赤ちゃんは

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



父としてできること

妻の心身のケア・家事や育児の分担

- 「マタニティブルー」や「産後うつ」を防ぐためにも、妻の心と体の疲労を理解し、できるだけ休養できるよう、育児や家事を積極的に行おう。
- 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。

赤ちゃんとの妻のために

- 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。

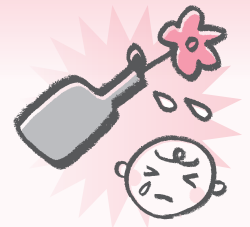
各種届出

- 出産後の手続きや届出を積極的に行おう。



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

ポイント

■妻と話し合って、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。（44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、死亡することもある。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

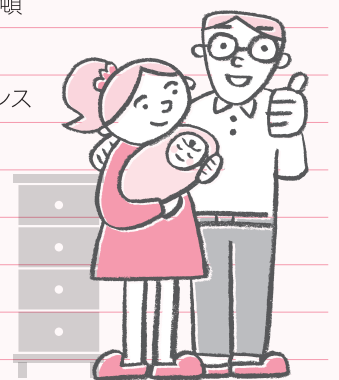
- ☐沐浴 ☐着替え
- ☐寝かし付け ☐ミルク、離乳食
- ☐オムツ交換 ☐あやす、遊ぶ

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

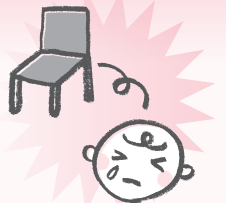
子どもの成長を子育てで実感しよう！

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。



起こりやすい事故

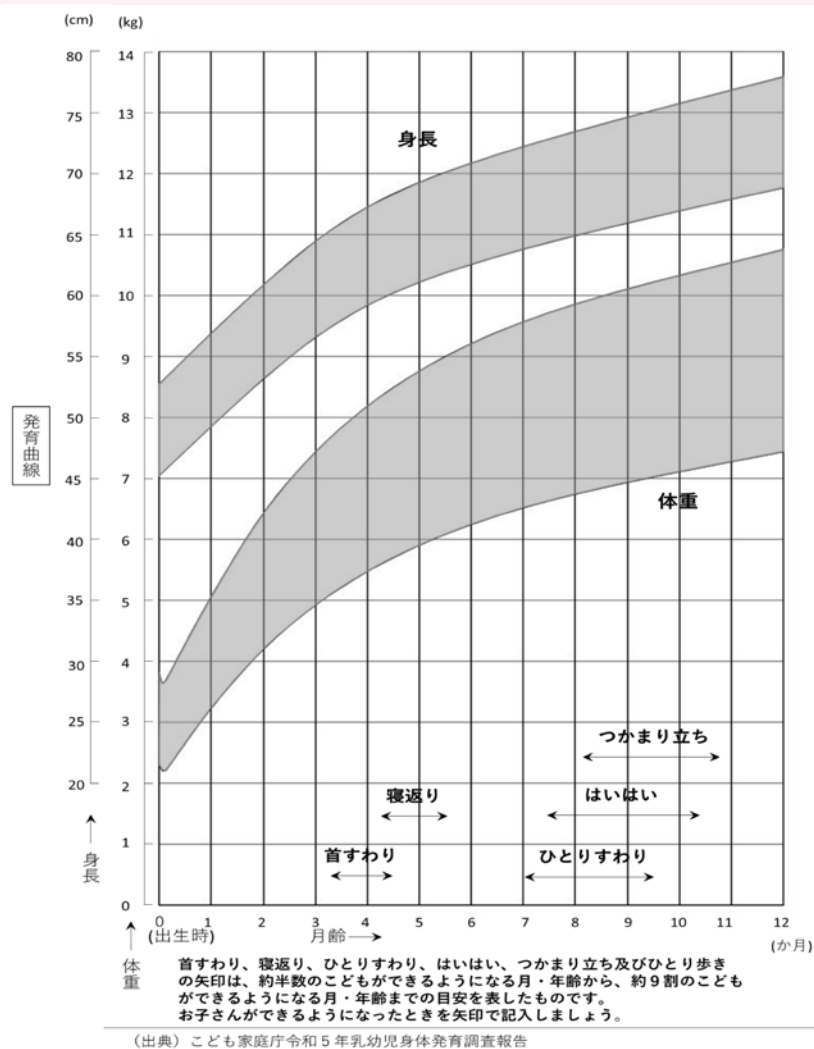
- 転落・転倒、やけど、溺水、誤飲・中毒、窒息、車中のけが
 ○ベッドや座席から転落（チャイルドシートで防止するなど）
 ○ストーブ、アイロン、魔法瓶やポットのお湯によるやけど
 ○浴槽、洗濯機に落ちる（残し湯をしない）
 ○【誤飲で多いもの】たばこ、医薬品、化粧品、洗剤、コイン、豆など



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	7か月	8か月	9か月 ●乳児検診	10か月	11か月	12か月
子どもの変化	2～3か月	3～4か月	4～5か月	5～6か月	6～7か月	7～8か月	8～9か月	9～10か月	10～11か月	11～12か月	
子どもの成長を記録しよう！※	○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。	○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。 ○声でする方に顔を向けるように。	○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。	○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。	○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。	○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。	○ハイハイで前に進むようになる。 ○歯が生え始める。	○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。	○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。	○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。	
父としてできること	0歳の子どものために										
子育ての勉強	○月齢に応じた子育ての知識を勉強しよう。 育児や家事を分担 ○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。				夜中の育児分担 ○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。 妻への気遣い ○妻が休養できる時間を作ろう。		あやす・遊ぶ ○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		

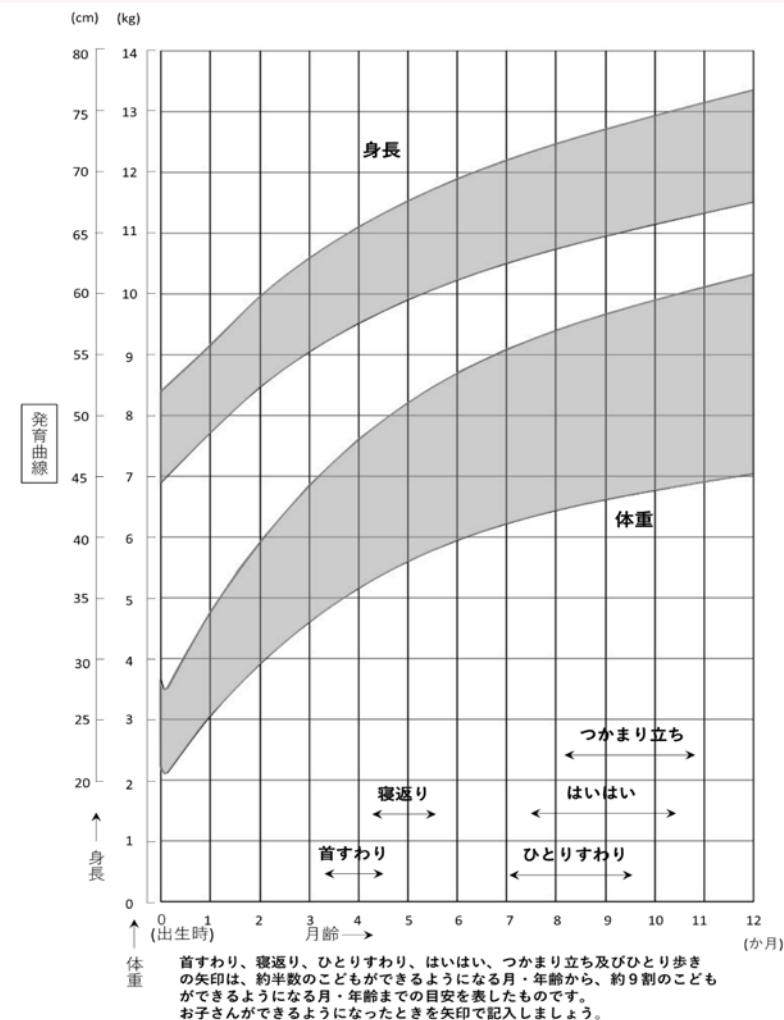
※記載した範囲のはじめは、約5割の子どもができるようになる時期、範囲の終わりは約9割の子どもができるようになる時期を示していますが、あくまでも参考です。
子どもの成長は個人差が大きく、できるようになる順序も、必ずしもこのとおりではありません。できるようになるのが遅いからといって悩む必要はなく、「個性」と考えて、子どもの成長に寄り添ってあげてください。

男の子



子どもの成長や分担スケジュールを書き込んでみよう!

女の子



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。※25ページからの実例が参考になります。

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



育児休業後のスムーズな職場復帰のために

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

育児休業中、職場の上司や仲間とコミュニケーションをとる

休業中、会社の情報から閉ざされてしまうのではないかと不安を解消するために、上司や職場の仲間とメールやSNSでコミュニケーションをとるように心掛けよう。会社や職場の変化について教えてもらったり、自分の生活の様子を伝えることによって、お互いの距離感を小さくすることができる。

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

ワーク・ライフ・バランスを妻と話し合う

お互いの仕事と生活のバランスについて、妻と十分に話し合っておこう。双方の置かれている状況やニーズをすり合わせて、具体的なスケジュールや方法論を考え、問題になりそうなことやその解決策を事前に想定しておく、より安心できる。

相談できる人を社内外に探す

復帰後はあせらないで、徐々にペースをつかんでいくことが大切だが、不安や悩みなどを相談できる人が社内外にいと心強い。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んでいきましょう。



起こりやすい事故

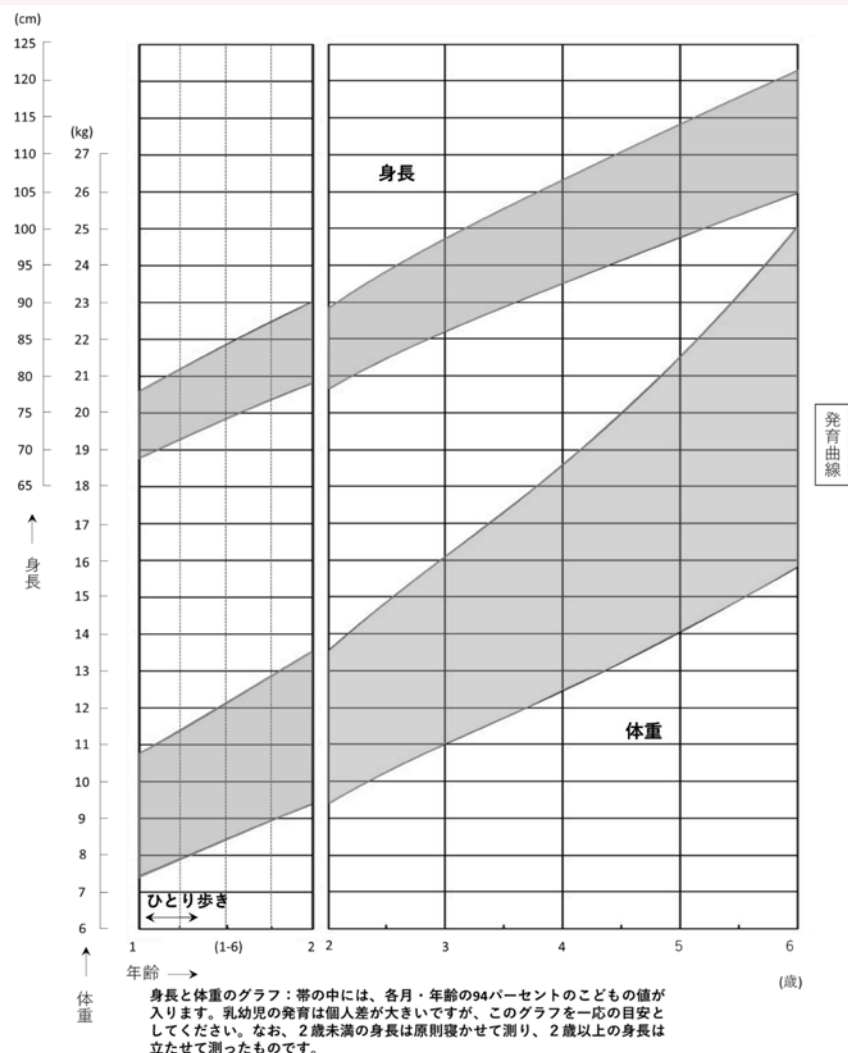
- 誤飲・中毒、窒息、転落・転倒、やけど、溺水、交通事故
- 階段、ベランダ(踏台になるものを置かない)
- 熱い鍋に触れる、テーブルクロスを引いて湯をこぼす
- 浴槽に落ちる、水遊び
- 飛び出し事故(手をつなぐ)



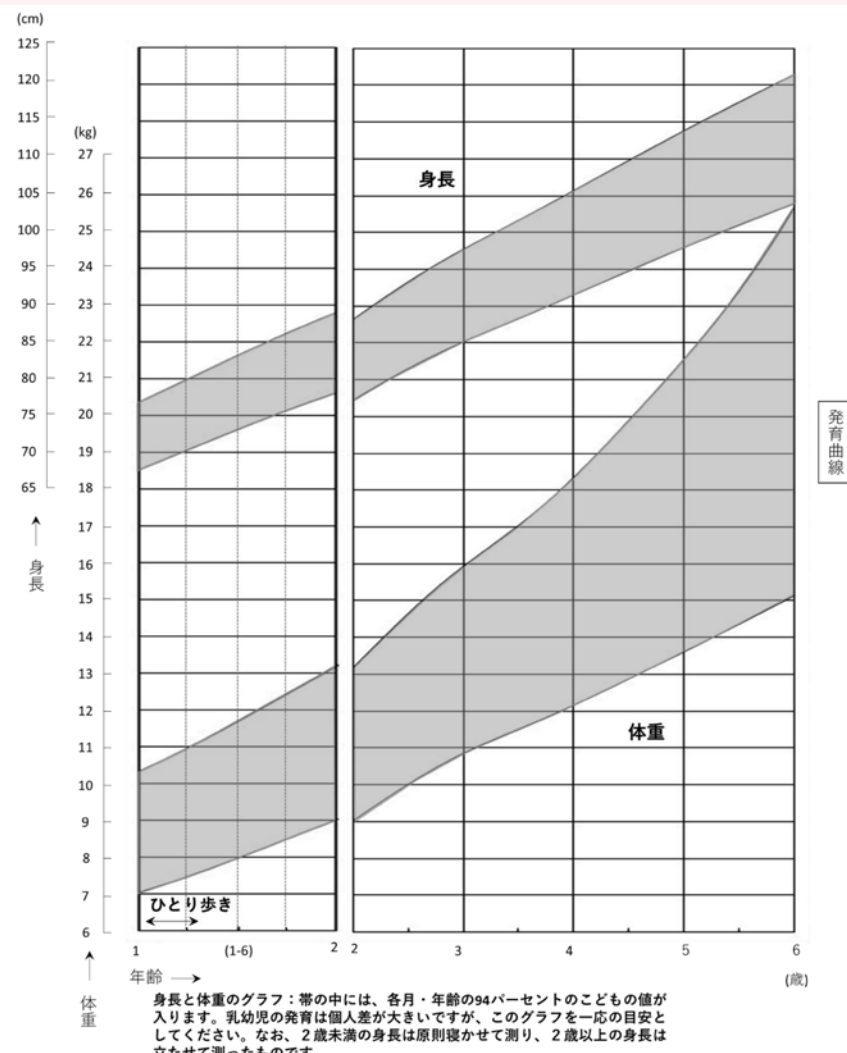
時期	1歳	2歳	3歳	4歳	5歳	6歳	小学生
 子どもの変化 1～2歳 ○よちよち歩きができるように。 ○「ねんね」「マンマ」など言葉もだんだん多くなる。 2歳くらい ○何でも自分でやりたがり、「イヤ」も多い時期。 ○外遊びや体を使った遊びを喜ぶ。 ○「これなあに」と好奇心も旺盛に。 3歳くらい ○おもつもとれて、スプーンでご飯を上手に食べるようになる。 ○階段の上り下りや、クレヨンで○を描くこともできるように。 4～5歳くらい ○自意識も芽生え、少し恥ずかしがったりする。 ○ごっこ遊びを楽しんだり、友達と喧嘩をすることも。 5～6歳くらい ○社会性が育ち、ルールがある遊びを楽しめるようになる。 ○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。	ひとり歩き 単語を言う						
子どもの成長を記録しよう!※							
 父としてできること 1～2歳の子どものために ○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。 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。							

※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。

男子



女子



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。※42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																				



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、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。

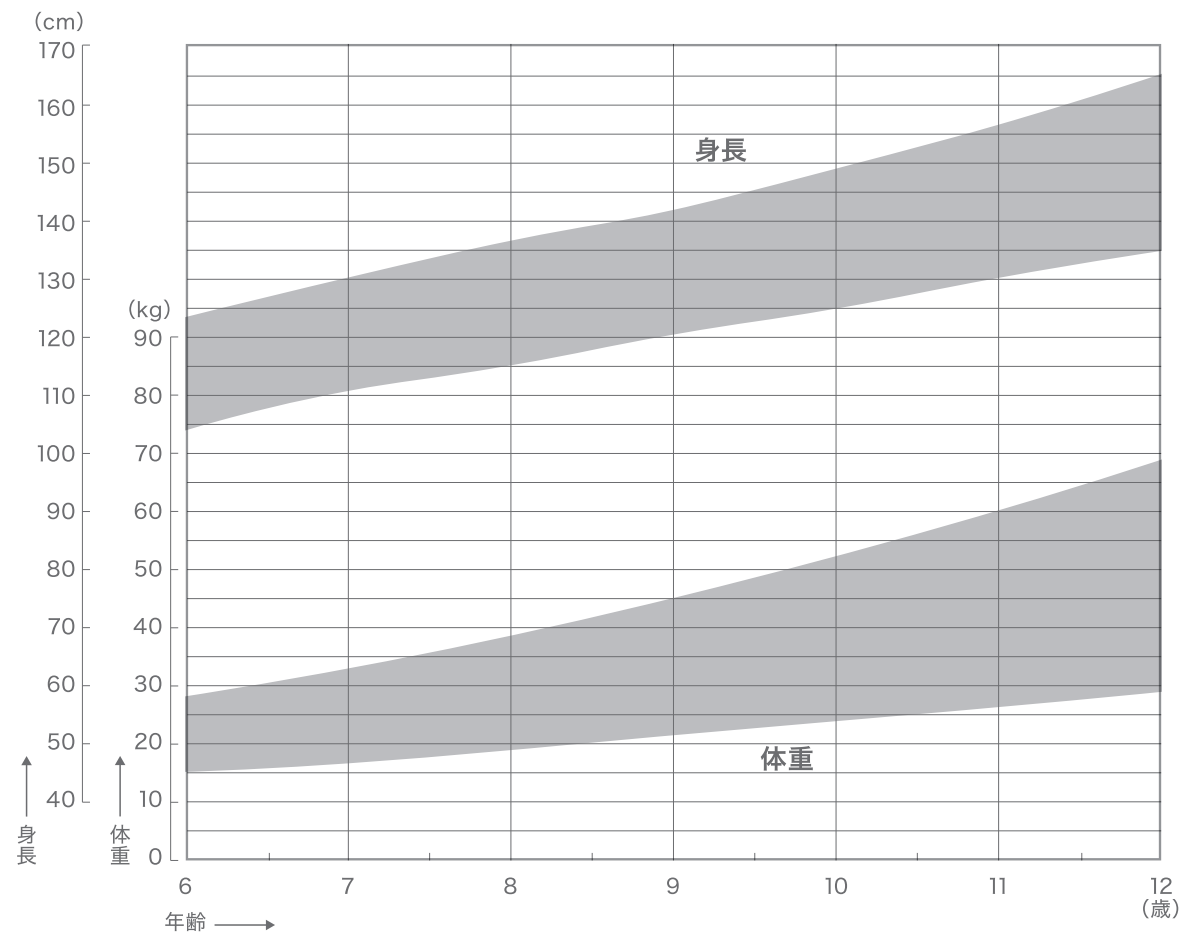
■ 情報を共有し、任せるべきことは任せる

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。

男の子

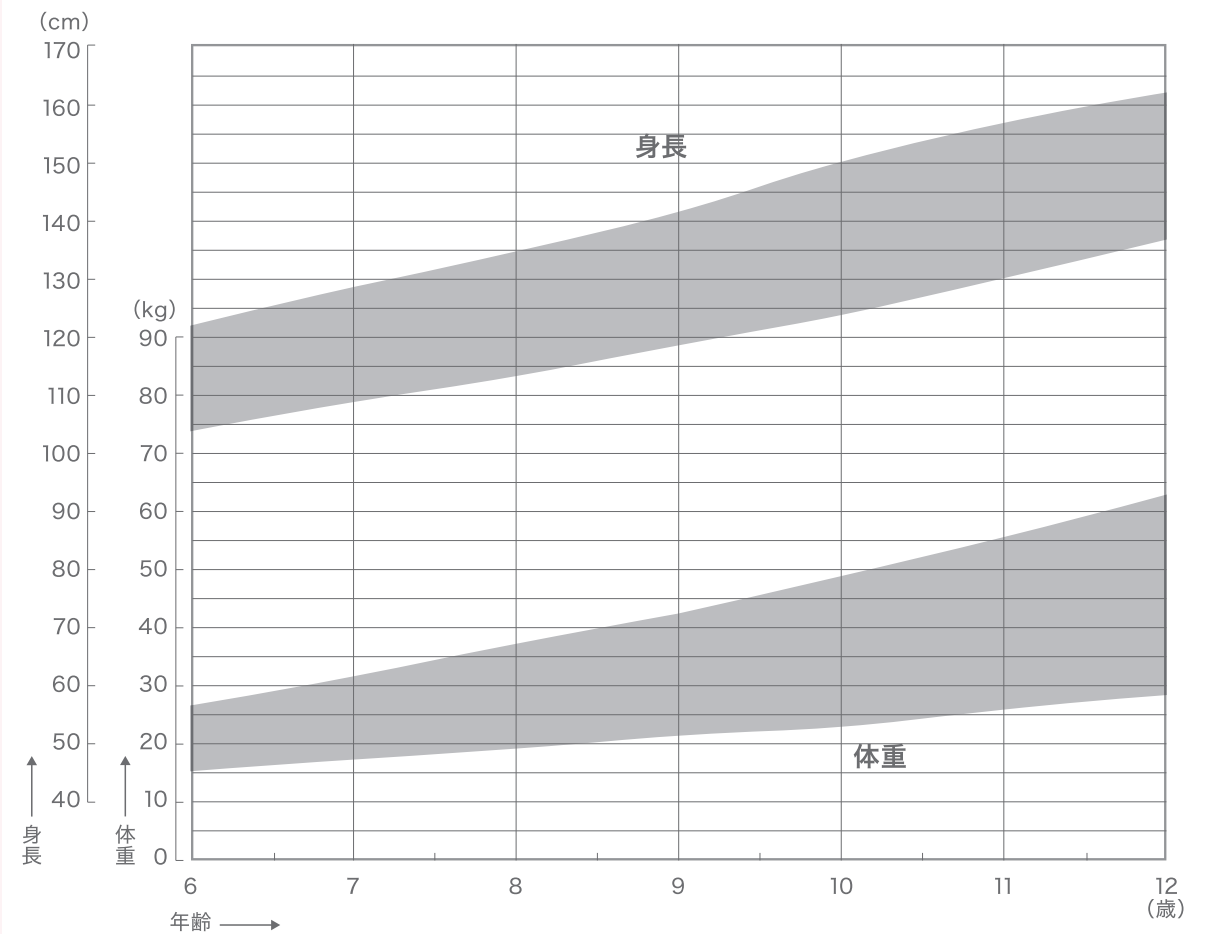


育児休業後のワーク・ライフ・バランス

家事・育児の分担スケジュールを、妻と相談しておきましょう。

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



小学校就学後は生活パターンが変化

小学校に入学すると、生活パターンが変わります。「小1の壁」とも言われる新生活、日々過ごしながら、家庭に合ったパターンを作りましょう。

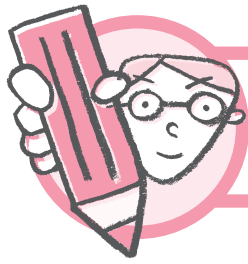
■ 小学校への登校、学童保育の利用

登園、降園の時間がある程度利用者が決められる保育園等とは違い、毎日決められた時間に登校、下校することになります。小学校に設置された学童保育では、終了時間が早いことも。これまでとは違った生活パターンとする必要がある可能性があります。また、習い事に通う場合には、一人で行くのか、誰かが付き添うのかなども検討し、利用する施設等の稼働時間を確認して、スケジュールを調整しましょう。

■ 様々な、参加・サポートが必要な活動

小学校では、PTAや様々な行事など、保育園・幼稚園に比べて参加が必要な活動が増える場合があります。都度発生する予定に対応する必要があります。また、保育園・幼稚園では、のびのびと過ごしていたところから、毎日机に向かって勉強するという日々が始まります。毎日宿題が出され、家庭で確認する必要がある場合も。そのための時間を確保することが必要になります。





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。

（出生時）育児休業申出書

殿

[申出日] 年 月 日
[申出者] 所属
氏名

私は、育児・介護休業等に関する規則（第 条及び第 条）に基づき、次のとおり（出生時）育児休業の申出をします

1 休業に係る子の状況	(1) 氏名	
	(2) 生年月日（または出生予定日）	年 月 日
	(3) 本人との続柄	
	(4) 養子の場合、縁組成立の年月日	年 月 日
2 出生時育児休業		
休業の期間	年 月 日～ 年 月 日まで（復帰予定日 年 月 日）	
	※2回に分割取得する場合は1回目と2回目を一括で申し出ること 年 月 日～ 年 月 日まで（復帰予定日 年 月 日）	
申出に係る状況	休業開始予定日の2週間前に申し出て	いる・いない→申出が遅れた理由 〔 〕
	1の子について出生時育児休業をしたことが（休業予定含む）	ない・ある（ 回）
	1の子について出生時育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある（ 回）
3 育児休業（パパ・ママ育休プラスの場合は1歳2か月まで）		
休業の期間	年 月 日～ 年 月 日まで（復帰予定日 年 月 日）	
	※1回目と2回目を一括で申し出る場合に記載（2回目を後日申し出ることも可能） 年 月 日～ 年 月 日まで（復帰予定日 年 月 日）	
申出に係る状況	(1) 休業開始予定日の1か月前に申し出て（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→申出が遅れた理由 〔 〕
	(2) 1の子について育児休業をしたことが（休業予定含む） ※1歳を超えての休業の場合は記入不要	ない・ある（ 回） 休業期間： 年 月 日から 年 月 日まで →2回ある場合、再度休業の理由 〔 〕
	(3) 1の子について育児休業の申出を撤回したことが	ない・ある（ 回） →2回ある場合又は1回あるかつ上記(2)がある場合、再度申出の理由 〔 〕
	(4) 配偶者も育児休業をしており、規則第 条第 項に基づき1歳を超えて休業しようとする場合（パパ・ママ育休プラス）	配偶者の休業開始（予定）日 年 月 日
	(5) 1歳を超えての休業の申し出の場合	休業が必要な理由 〔 〕
	(6) 1歳を超えての育児休業の申し出の場合で申し出者が育児休業中でない場合	配偶者が休業している・していない

※保育所に入所できない場合等の1歳を超えて1歳6か月まで及び2歳までの休業は原則各1回です。

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/



こども家庭庁「子ども・子育て支援制度」

<https://www.cfa.go.jp/policies/kokoseido/>



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。



こども家庭庁 さんきゅうパバプロジェクト

<https://www.cfa.go.jp/policies/shoushika/sankyu-papa/>

配偶者の出産直後に男性が休暇を取得し、家族との時間を過ごすことで、父親であることを実感し、これまでの働き方や生活を振り返り、出産後の育児や家事を考える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。



「働く女性の心とからだの応援サイト」

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp>

女性労働者や企業のご担当者の方に、妊娠・出産等に関する法律・制度や相談を含む女性の健康に関する情報を紹介しています。



につぼん子ども・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 (tokyo.lg.jp)

<https://kosodateswitch.metro.tokyo.lg.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.cfa.go.jp/policies/child-safety-actions/>

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こども家庭庁のポータルサイトです。

