

I 「父親の子育て」をめぐる環境変化

1. 「父親の子育て」の社会的なニーズ

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

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

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

ワーク・ライフ・バランス憲章・行動指針について

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

今後は、この憲章と行動指針に基づき、お互いが連携し、社会全体で取り組んでいくことが求められています。平成22年6月には新たな視点や取組を盛り込んだ新たな合意が結ばれ、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、具体的な数値目標が設定されています。

2. ワーク・ライフ・バランス支援に企業も本腰

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

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

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

次世代育成支援対策推進法（次世代法）について

次世代をになう子どもたちが健やかに生まれ育つ環境を作るために、平成17年4月、「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」が施行され、従業員301人以上の企業は、子育て支援に関する「行動計画」を策定し、その旨を都道府県労働局に届け出ることが義務付けられました。また、改正次世代法が施行となった平成23年4月1日からは、義務づけの対象が従業員101人以上の企業に拡大されました。

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

認定基準の1つとして、「男性の育児休業等取得者があり、かつ女性の育児休業等取得率が70%以上」という基準があることにより、企業内の男性の育児休業の取得に対する関心を高めることになりました。



Ⅱ 母性保護や両立支援に関わる主な制度

1. 法律（労働基準法、男女雇用機会均等法）に定められた母性保護の制度

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

男女雇用機会均等法における母性健康管理の措置

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

また、妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いを行うことは禁止されています。

労働基準法における母性保護規定

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

2. 育児・介護休業法に定められた両立支援制度

育児・介護休業法では次のことが定められています。

下記(1)～(6)は、法律で義務化されているので、会社に制度がなくても権利を行使することができます。

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)

なお、平成21年6月に育児・介護休業法が改正され、平成22年6月30日に施行されました。改正のポイントはP35をご参照下さい。

(1) 育児休業制度

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

(2) 子の看護休暇制度

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

(3) 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。

(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であって育児休業をしていないものについて、労働者の申出に基づく短時間勤務の措置を講じなければならない。

(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・介護休業法が 改正されました！

少子化の流れを変え、男女ともに子育てや介護をしながら
働き続けることができる社会を目指して、育児・介護休業法が改正されました！

育児・介護休業法の改正のポイント

(1) ①子育て中の短時間勤務制度及び ②所定外労働(残業)の免除の義務化

改正前

3歳までの子を養育する労働者について、短時間勤務制度・所定外労働(残業)免除制度などから1つ選択して制度を設けることが事業主の義務

改正後

- ①3歳までの子を養育する労働者が希望すれば利用できる短時間勤務制度(1日原則6時間)を設けることが事業主の義務^(※1)になりました。^(※2)
- ②3歳までの子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働(残業)が免除されます。^(※2)

※1 短時間勤務制度については、少なくとも「1日原則6時間」の短時間勤務制度を設けることを義務としていますが、その他にいくつかの短時間勤務のコースを設けることも可能です。

※2 雇用期間が1年未満の労働者等一定の労働者のうち労使協定により対象外とされた労働者は適用除外。

(2) 子の看護休暇制度の拡充

改正前

病気・けがをした小学校就学前の子の看護のための休暇を労働者1人あたり年5日取得可能

改正後

休暇の取得可能日数が、小学校就学前の子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日になりました。

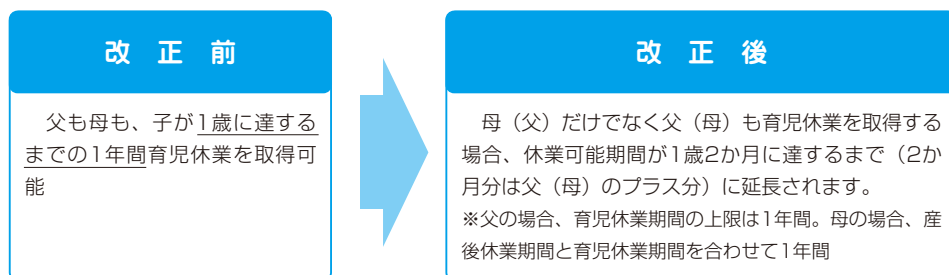
育児休業の後の働き方の
選択肢が広がり、出産後も継続して
就業しやすくなりますね！



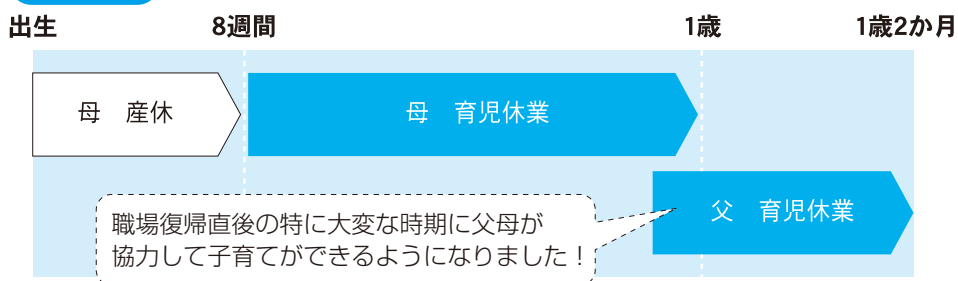
両立支援キャラクター
両立するべえ

(3) 父親の育児休業の取得促進

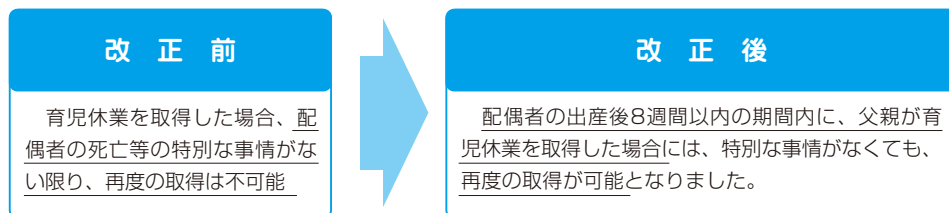
① パパ・ママ育休プラス（父母ともに育児休業を取得する場合の休業可能期間の延長）



取得例



② 出産後8週間以内の父親の育児休業取得の促進



③ 労使協定による専業主婦（夫）除外規定の廃止

労使協定を定めることにより、配偶者が専業主婦（夫）や育児休業中である場合等の労働者からの育児休業申出を拒める制度を廃止し、専業主婦（夫）家庭の夫（妻）を含め、すべての労働者が育児休業を取得できるようになりました。



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！

(4) 介護休暇の新設

○労働者が申し出ることにより、要介護状態（※1）の対象家族（※2）が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日、介護休暇を取得できるようになりました。（※3）

- ※1 負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態
- ※2 配偶者（婚姻の届出をしていないが事実上婚姻関係と同様の事情にある者を含む。）、父母及び子、配偶者の父母、同居しかつ扶養している祖父母、兄弟姉妹及び孫
- ※3 雇用期間が6か月未満の労働者等一定の労働者のうち労使協定で休暇を取得できないものとされた労働者は適用除外。
- ※4 この介護休暇のほか、現行の介護休業（要介護状態にある対象家族1人につき、要介護状態ごとに1回、通算して93日まで取得可能）が取得できます。

(5) 法の実効性の確保

① 苦情処理・紛争解決の援助及び調停の仕組みの創設

育児休業の取得等に伴う労使間の紛争等について、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び調停委員による調停制度を設けました。

② 勧告に従わない場合の公表制度及び報告を求めた場合に報告をせず、又は虚偽の報告をした者に対する過料の創設

法違反に対する勧告に従わない企業名の公表制度や、虚偽の報告等をした企業に対する過料の制度を設けました。

注）常時100人以下の労働者を雇用する企業については、P35の（1）①の短時間勤務制度、（1）②の所定外労働（残業）の免除の制度化及びP37の（4）の介護休暇の制度化については、平成24年7月1日より義務化されました。

妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申出をしたこと又は取得したこと等を理由として、解雇その他不利益な取扱いをすることは、法律で禁止されています！

○労働者が妊娠又は出産したこと、産前産後休業又は育児休業等の申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不利益な取扱いをすることは、男女雇用機会均等法及び育児・介護休業法で禁止されています。

※詳細は下記の厚生労働省ホームページをごらんください。

「現下の雇用労働情勢を踏まえた妊娠・出産、産前産後休業及び育児休業等の取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い事案への厳正な対応等について」

<http://www.mhlw.go.jp/houdou/2009/03/h0316-2.html>

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、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。

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とき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（精算期間）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り組み

ノー残業デー

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

在宅勤務制度

社員が自宅で勤務に従事する労働形態のことです。勤務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。

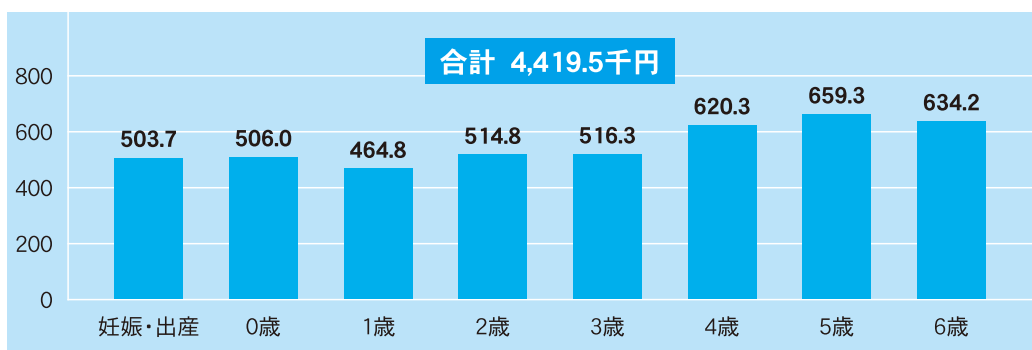


妊娠・出産・子育てにかかる費用と主な経済的支援

1. 妊娠・出産・子育てにかかる費用(参考データ)

妊娠・出産・子育てにかかる費用(6歳まで)

(単位：千円)



妊娠・出産・子育てにかかる費用の内訳(0～6歳まで)

(単位：円)

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

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

2. 出産に関する経済的支援

妊婦健診

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

健康保険から子ども一人につき原則42万円（産科医療保障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39万円。）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、医療機関等が代わりに受け取ることで、42万円（39万円）を超える費用のみ支払うようにすることも可能です。なお、給付額については、ご加入の健康保険組合やお住まいの自治体によって、付加給付がある場合もあります。

その他、企業による経済的支援

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

3. 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した場合、支給されるものです。

支給金額は、支給対象期間（1か月）当たり休業開始時賃金日額×支給日数の50%（注）相当額となっています。

注）育児休業給付金の給付率は、原則40%のところ、当分の間の暫定措置として、50%に引き上げられています。

社会保険（健康保険・厚生年金保険）の保険料免除

育児休業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。

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度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。

5. 事業主に対する助成金

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

※H24年度の事業内容

両立支援助成金

○事業所内保育施設設置・運営等支援助成金

・労働者のための保育施設を事業所内（労働者の通勤経路又はその近接地域を含む）に設置、増築等を行う事業主・事業主団体に、その費用の一部が助成されます。

○子育て期短時間勤務支援助成金

・子育て期の労働者が利用できる短時間勤務制度を導入し、利用者が初めて生じた場合、事業主に支給されます。（少なくとも小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる短時間勤務を導入し、小学校3年生までの子を養育する利用者が生じた場合。）

※ 100人以下の企業については、平成24年6月30日までに短時間勤務制度を開始する場合は、3歳に達するまで

※ 5年間、1企業当たり延べ10人まで（100人以下企業は5人まで）

中小企業両立支援助成金

○代替要員確保コース

・育児休業取得者が、育児休業終了後、原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員を確保し、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた労働者数300人以下の事業主に支給されます。

○休業中能力アップコース

・育児休業又は介護休業取得者を円滑に職場復帰させることを目的とした能力の開発及び向上に関する、次のいずれか1つ以上の措置（職場復帰プログラム）を実施した労働者数300人以下の事業主又は主として常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主団体に支給されます。

①在宅講習 ②職場環境適応講習 ③職場復帰直前講習 ④職場復帰直後講習

※ ②職場環境適応講習と③職場復帰直前講習を同時期に実施する場合は、③職場復帰直前講習の支給が優先。

※ ③職場復帰直前講習と④職場復帰直後講習の両方を実施した場合には、両方を合算して3日以上実施したものについては、支給の対象とします。

○継続就業支援コース

・育児休業取得者を原職又は原職相当職に復帰させ、一年以上継続して雇用した100人以下の事業主であって、育児休業制度等労働者の職業生活と家庭生活との両立を支援するための制度を利用しやすい職場環境の整備のため、研修を実施する事業主に支給されます。（※初めて育児休業を終了した労働者が平成23年10月1日以後に出た事業主が対象。）

IV

主な保育施設、 子育て支援サービス

1. 毎日の保育

幼稚園

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

認可保育所

厚生労働省が定める一定の基準を満たし、都道府県知事等の認可を受けている保育所のことを指します。就学前の乳幼児が利用できますが、保育を希望する保護者は市区町村に入所の申し込みを行い、両親ともに就労しているなどの市区町村による「保育に欠ける」事由の認定があることが必要です。

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

認可外保育施設

「認可保育所」以外の保育施設です。保育を希望する保護者は施設に直接申し込み、市区町村による「保育に欠ける」事由の認定に関係なく利用できます。

公費の助成はなく（一部、自治体独自の助成あり）、原則的に保護者からの保育料のみで運営されています。料金は契約で自由に決めることができます。

認定こども園

幼稚園、保育所等のうち、以下①②の機能を備え、認定基準を満たす施設で、都道府県知事から「認定こども園」の認定を受けた施設のことです。就学前に乳幼児が利用できます。

- ①就学前の子どもに幼児教育・保育を提供する機能（保護者が働いている・いないに関わらず受け入れて、教育・保育を一体的に実施）
- ②地域における子育て支援を行う機能（すべての子育て家庭を対象に、子育て不安に対応した相談活動や、親子の集いの場の提供などを実施）

家庭的保育

保育士又は研修により市町村長が認めた家庭的保育者が、保育所と連携しながら、自身の居宅等において、少数の、主に3歳未満の「保育に欠ける」乳幼児を保育します。



2. 主な子育て支援サービス

ファミリー・サポート・センター

子育て中の労働者や主婦の方を会員として、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、学校の余裕教室、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。

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。



3. 就学後の放課後対策

放課後児童クラブ（学童保育）

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、子供の出席を確認し、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になっています。

放課後子ども教室

保護者の就労の有無を問わずすべての子どもを対象に、放課後や週末などに、地域住民等の協力を得て、子どもたちの安全・安心な居場所を設け、学習やスポーツ、体験・交流活動等の機会を提供するものです。運営形態は自治体によって異なりますが、多くの場合小学校内に設置され、利用は原則無料、子どもたちを見守り、遊びや学習のサポートを地域ぐるみで行います。



参考になる情報源、 相談窓口

1. 制度や仕組みの理解のために

厚生労働省「子ども・子育て」

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

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/bunya/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/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/

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>

「両立支援のひろば」

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

（財）21世紀職業財団

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



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

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>

保健センターを含む場合

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

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

厚生労働省「小児救急医療電話相談#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に自動転送され、小児科医師・看護師から子どもの症状に応じた適切な対処の仕方や受診する病院等のアドバイスを受けられます。

「女性にやさしい職場づくりナビ」

<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。

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

「産科医療補償制度」

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

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

NPO法人子育てひろば全国連絡協議会

<http://kosodatehiroba.com/>

全国で子育て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。

赤ちゃん&子育てインフォ

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

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

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

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

とうきょう子育てスイッチ

<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。

にっぽん子育て応援団

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

子育てをめぐる日本の状況について、社会的な理解を深め、政策提言等政府などに働きかけしています。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。



イクメンプロジェクトサイト

<http://www.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。

お | わ | り | に | か | え | て |

これから母親になる、または 子育て期のママへ

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

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

平成24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 安藤 哲也 (NPO法人ファザーリング・ジャパンファウンダー／副代表)

渥美 由喜 (株式会社東レ経営研究所研究部長)

おち まさと (プロデューサー)

駒崎 弘樹 (NPO法人フローレンス代表)

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)

佐藤 博樹 (東京大学教授)

山田 正人 (「経産省の山田課長補佐、ただいま育休中」著者)

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、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://www.ikumen-project.jp/>

【平成24年度厚生労働省委託事業】(平成24年10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24年度 厚生労働省委託事業】（平成24年10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