

男性職員の育児休業等取得促進ハンドブック

IKUMEN PASSPORT

イクメンパスポート



家族への愛と「イクパス」持って、
イクメンロードをレッツラゴー！



はじめに

仕事と生活の調和の推進や女性の活躍推進のためにも、男性の子育てへの参画が求められています。

一方、男性職員の育児休業取得率は、政府全体で平成32年までに13%となることを目指すとされていますが、平成24年度は政府全体では2.0%、一般職では3.7%にとどまっています。

このため、育児休業等を取得した男性職員からのメッセージや有識者からのアドバイス等により、男性職員が育児参加の意義を理解し、育児休業等の取得を前向きに考えるきっかけを作ることが目的として、このハンドブックを作成しました。

このハンドブックが、男性職員の積極的な育児参加につながることを期待しています。

目次

はじめに	1
先輩イクメンインタビュー	3
◎先輩イクメンインタビュー①	3
◎先輩イクメンインタビュー②	5
◎先輩イクメンインタビュー③	7
イクメンリアルボイス	9
イクメンのススめ	11
男性職員が取得できる	
仕事と育児の両立支援制度の解説	
◎仕事と育児の両立支援制度の概要	19
◎仕事と育児の両立支援制度の利用可能期間	20
◎仕事と育児の両立支援制度Q & A	21
育児休業取得への道Q & A	30
イクメン職員を支える職場の取組	
◎内閣府	35
◎消費者庁	36
◎法務省	37
◎厚生労働省	38
イクメンの心得	
◎第1章 抱っこ篇	39
◎第2章 授乳篇	41
◎第3章 おむつ替え篇	43
◎第4章 沐浴・お風呂篇	45
◎第5章 病気・ケガ篇	47

家族との時間を大切にしたい。

そんな自分の価値観に従って2度の育児休業を取得し、

子どもの成長に寄り添う。

自分の意志を貫き 2度目の取得を実現

2012年の秋から約半年間、妻の職場復帰や保育園入園のタイミングなどで、子どもが2歳の時に取得しました。実は出産時にも3週間ほど取得していたので、これが2回目でした。

当時の職場（農林水産省農村振興局農村環境課）の上司に正式に意思を伝えたのは取得の5カ月前でした。その後に同僚にお知らせしたのですが、すごく驚かれて。実際に育児休業が始まるまで、妻にも信じてもらえませんでした（笑）。私自身は、子どもができれば取得するものだと、以前から思っていたんですけどね。

これは私個人の価値観ですが、究極の選択として、仕事とお金はあるけど時間がないのと、仕事もお金もないけど自由な時間があるのと、どちらかひとつを選べと言われたら、迷わず後者をとります。子どもと一緒にいる幸せな時間や家族と過ごす時間、自分の自由になる時間などを大切にしたいんです。とはいえ、現実的には育児休業を取得するにあたって、金銭面での不安があったのも事実です。我が家は共働きで、いざとなれば妻の収入に頼ることもできませんが、妻だけに負担がかかるのは嫌だったの

で、だいぶ前から計画的に貯金をしておきました。そのおかげで、育児休業中も、金銭面での負担の割合を変えずに過ごせました。

育児休業に入るまでは、受け持ちの案件をキリのいいところまで終えられるように、必死に仕事しました。引き継ぎに関しては、難しい案件や、引き継がれても困ってしまうような案件は自分で片づけておいて、相手が違和感なく引き継げるように工夫しました。また、班長の指示もあり、引き継ぎ書はかなりボリュームのあるものを作り、同時に、取得の1カ月前からは後任の人に同じ案件のメールを共有したりもしました。そして育児休業中も、メールや電話をもらったら対応するようにしていました。

ゆとりをもって

育児を楽しむために

子どもが小さい頃の育児は本当に大変です。生まれる前に区役所の父親学級などにも参加していましたが、おむつ替えも慣れるまで戸惑いますし、2、3時間おきに授乳するから夫婦で寝不足にもなりました。でも、1日トータルで見たら、大変なことも多いけど、楽しい時間めちゃんとあるんですよ。しんどいことだけ考

えないで、楽しいことに目を向ければ、それなりに楽しめると思えました。さらに夫婦ふたりいれば、ゆとりも生まれます。3人でぶらぶら公園で散歩する時間もありません。

逆に、こんなに大変な育児を女性1人に任せて、それで旦那の世話もしてほしいなんていうのは酷だと思いました。だから、子どもが生まれると分かったら、ちゃんと計画的に育児休業を取ってあげたほうがいいと心から思います。育児休業は、自分にとっても貴重な時間でしたが、一番は妻のためになったんじゃないかと思っています。母親と子どもが一对一で家にいると、お互いストレスを抱えて、きつい言い方をしてしまうこともあると思います。精神的に余裕がないと、まともな対応ができなくなってしまうでしょうね。他の男性職員の方も育児休業を取得して、奥さまの精神的負担を軽くして穏やかに過ごせるようにしてあげてほしいと思います。

愛情と時間をかけて 子どもと向き合う

2回の育児休業を通して、子どもの成長を日々見られたのは良かったです。話せるように

なる過程とかを見るのは楽しいですよ。ね。なつてくると「パパと寝るー！」なんて言ってくるようになったり。

子どもと一緒に過ごす時間が増えたことで、子どもの気持ちを考えられるようになったというのがあります。例えば、子どものぐずり方で機嫌の悪さのレベルがわかって、今は無理に服を着せない方がいいとか。子どもが悪さをしている間かせるときも、ゆとりと何度くり返し話すと、ちゃんと言うことを聞くんです。頭ごなしに怒っても子どもは反発しちゃうんですよね。そんな子どもとの接し方を学んだ時期でした。

あと我が家では、子どもとのコミュニケーションの中で、パパもママも大好きだよ、と毎日言うようにしています。好きだから怒っているんだよ、というのをきちんと伝えたくて。良いことをして褒めるのは当然だし、悪いことをした時には、叱り方を考える必要があります。ちよっと強烈に叱ったりしても、ベースには愛情があることを理解してもらうよう心がけています。

子育ては手間隙がかかるものです。どれだけ時間と頭を使って、子どもと向き合うことができるかが重要だと思います。

農林水産省
農林水産政策研究所
食料・環境領域 主任研究官
田中 淳志



夫婦で育児と家事を分担しながら

子どもの成長体験を共有。

何年経っても一緒に振り返られるように。

国土交通省 関東地方整備局
国営昭和記念公園事務所
調査設計課
喜田 慎一



週末の予行練習で 不安を払拭

私が育児休業の取得を決めたのは、2人目の子を授かったときでした。育児休業3年目になつていた妻から、異動の多い職場だから知っている人がいるうちに復帰したいという相談を受けたんです。そこで長男が3歳、長女が1歳のときに、保育園に入園するまでの6カ月間、私が育児休業を取ることにしました。

長男の育児を通して、妻の負担は大変なものだと初めて知りました。長女が生まれてからは、下の子の出産直後で外出できないけど、上の子は外で遊ばせてあげたい、というようなことも母親はストレスを感じるんですね。私もできるだけ家事や育児を手伝っていました。が、そういう日中に感じるストレスをうまくフォローできていなかったのは今でも反省しています。もつと話を聞いてあげたり、妻が外で息抜きできる時間をもつと作ってあげられたら良かったですね。

私が育児休業に入る前には、土日、妻に遊びに行つてもらつて、私がひとりで子どもの面倒を見るという予行練習をしていました。だから、育児休業に入つて、ひとりで家事や育児を

することに不安はありませんでした。特に気をつけていたことといえば、ケガや突発的な病気とかですね。取得前に育児の先輩から情報を集めたりもしました。

ただ、子どもにとってみれば、これまでずっと一緒にいたお母さんが突然いなくなつて、不安に感じていたようです。日中は「今日はお父さんと遊べる」と喜んでいても、夜になると母親がいなくて怖がることもあつて。すぐに慣れてくれましたけど、だから私の育児休業中も、妻が休みの日には、お風呂や寝かしつけは妻に担当してもらいました。子どもたちが大好きなお母さんに甘えられる時間として。

職場の業務改善と 自己成長のきっかけに

職場では、取得する1年前から当時の上司に意思を伝えていました。上司には、制度として確立しているもので、ぜひ利用して欲しい、と背中を押していただきました。同僚にも、「育児取るからよろしくね」と言つて回つていました。男性の育児休業が普通のことだと思える職場にしていきたいという個人的な想いもあつて。

地域との交流が

親子にとって貴重な経験に

育児休業中は、子どもたちを市のプレイルームによく連れて行つたのですが、同年代の子どもと遊んでいるのを見ると、2人の性格がよくわかるんです。他人に対してはこういう接し方するんだ、とか。また、ほかの子どもたちと触れ合うことで、コミュニケーション能力がついていくように思いました。家の中では兄妹だけですからね。また私にとっては、同年代の子どもを持つお母さんたちと情報交換をするいい機会でもありました。近所の方にも我が家を知つてもらい、地域の催しにも参加するようになりました。親子にとって貴重な経験だったと思っています。

私は育児休業を経験して、仕事における視野が広がつたと思っています。自分の担当業務を俯瞰して、作業の効率化や業務改善につなげられようになりました。これも、家事や育児を順序立てて考えているうちに身についたのかなと思います。また、改めて法律を調べたりする機会になつて、業務に対して以前より深く考えるようにもなりました。これは自分にとって大きなプラスでした。

育児休業を取得すると、子どもの成長を妻と同じ目線で見守ることができ、夫婦間のコミュニケーションも良くなつていきました。これは、この時期にしかできない貴重な大事な共有体験だと思います。だから、育児休業という良い制度を利用しない手はないと思います。マイナス面もありますが、思い切つて取つてみれば、どうってことありません。最初の一步を踏み出さただけだと思います。

出産の痛みを共有して芽生えた

育児への責任感を胸に、

仕事と家庭の両立を目指して奮闘中。



文部科学省
科学技術・学術政策局
人材政策課
小林 宜徳

長女の育児での反省から 取得を決心

私が育児休業を取得したのは、次女が生まれる時でした。文部科学省の人事異動のタイミングを考慮して3カ月間にしました。

私は長女の出産にも、次女の出産にも立ち会えたんですが、こんなに辛い思いをしただけで出産した妻と一緒に生きていくのであれば、出産は女性しかできないけれど、それ以外のことは自分も積極的にやるんだ、という強い思いを持った瞬間でした。

そういう経験もあり、長女が生まれたときも育児休業を取りたいという思いがあったのですが、妻ひとりでも大丈夫だろうと甘く考えて取得を見送りました。その結果、業務の都合もあり、長女が1歳になるまでほとんど顔を見ることがなく過ごし、父親としてもすごく反省しました。だから、2人目のときは、絶対に育児休業を取ろうと心に決めました。

次女が生まれるときは、ちょうど内閣府男女共同参画局に向向していて、「当然取得するよね？」と言われるような環境でした。恵まれていましたね。自分の意思を固めてから上司に報告して、出産予定日の半年前には文部科学省の

人事課に3カ月取得の意向を伝えました。

引き継ぎは相談しながら進めていきました。資料をどの程度用意すればいいのかわからなかったで、電話やメールでいつでも連絡が取り合える体制を作りました。復帰時は文部科学省に戻ることにしていたのですが、帰宅時間があまり遅くならない部署に配属になるよう、人事課に配慮していただきました。今は妻も仕事に復帰して共働き状態なので、週1日は早退して、一緒に夕食をとって、お風呂にも入れています。職場の理解には大変感謝しています。

必死に取り組んだ育児 子どもと共に親も成長

育児休業の3カ月間は、夫婦ふたりで一緒に育児と家事に取り組みました。産後1、2週間は妻が寝たきりの状態だったので、生活用品の買い物から、長女の保育園の送り迎え、掃除や洗濯など、何でもやりました。でも料理だけはどうしても苦手なので、「簡単にいいから…」と妻にお願いしていました。

必死にやっていたので、3カ月はあっという間でした。毎日やるのがたくさんあって忙しかったのですが、家事を片付けて長女を迎えに

行くまでの午後のひとときを自分の時間にして、自己研さんための勉強もしていました。

育児休業中は、娘たちの成長の過程もじっくり感じる事ができました。新生児は3カ月の間にもものすごく成長します。長女は赤ちゃん返りがありました。自分がお姉ちゃんになった喜びと、親を妹に取られてしまうという葛藤で、気持ちが不安定になっていったんですね。だからわざと次女に意地悪して、「自分のことを見て！」「こういうメッセージを出すんです。そういう感情の波なんかも、育児休業を取らないとわからないことでした。

でも、長女には本当に感謝しているんです。私たち夫婦が親になったのも長女のおかげだと思っています。長女が生まれたときは、私たちも親としては0歳。不完全な状態から一緒に成長してきた感じです。そのおかげで、次女には親4歳として、長女のと看とは違う接し方ができたと思います。

ワーク・ライフ・バランスの 向上を目指して

今、女性に対する育児の負担が大きいのは、男性が育児をしていないから。多くの男性は

働くことでしか評価されないと感じ込んでいるのではないのでしょうか。長時間働けばいい仕事ができるわけではありません。短時間でも成果は出せるはず。私たち公務員こそが、過熱している長時間労働の環境から身を引いて、仕事と家庭のバランスをうまくとれる環境にしていかなければいけないと思っています。ひとりひとりが意識を変えれば、社会は変わっていくと思います。

私は、長女の成長にあまり関われなかったという反省から育児休業を取得したわけですが、子どもとなるべく多く関わった方が、男性の成長においてもプラスになると信じています。仕事の生産性や効率性も大きく向上します。育児や家事を通して、見通しを立てながら物事を進めるスキルが磨かれていきますからね。職場ではなかなかそういう話をする機会がないので、若い職員たちには私自身の姿勢でアピールしていきたいと思っています。

それから、男性には出産に立ち会ってほしい。男性は出産ができないから、女性のそばで痛みを分かち合えないと、育児にあまり関心を持たなくなるのかもしれない。子どもを持つ喜びと、これから始まる忙しさや責任感を夫婦で共有することが大切なのではないかと思っています。

イクメンリアルボイス

REAL VOICE

育児休業、育児短時間勤務、育児時間を取得した男性職員とその上司の方々に對してアンケートを実施しました。先輩イクメンパパ、イクメンパパを支えた上司の声を紹介します。



先輩イクメンパパの声

職場の反応は
こうだった！

女性からは「頑張れ！」という声が多く、子育て談義で盛り上がった。(育児休業)

上司から「育児は女がするものだ」と言われたことがショックだった。(育児休業)

「男やのに育児取るのか？」と言われると思っていたら「遠慮せんでいいよ」と快諾された。(育児休業)

同期が「俺も取得すればよかった」と言っていた。(育児休業)

上司や先輩の反応はよくなかったが、親しい同僚や女性からの支援や応援があった。(育児休業)

育児取得について、局長や総務部長から応援の言葉をいただいたので、取得に迷いはなかった。(育児休業)

先輩イクメンパパの声

実際に取得して
こう感じた！

子どもの表情が日々豊かになっていくことを実感できた。(育児休業)

平日の昼間に子どもを抱っこしてスーパーで買い物をしていて「注目を浴びた。おばさん同士で」

「あれがイクメン：」「最近イクメン：」と会話しているのが聞こえたこともあり慣れるまで恥ずかしかった。(育児休業)

妻の両親や親戚からは「いい夫！と高評価だったが、自分の親からは「お前の出世の道は絶たれた」とため息をつかれた。(育児休業)

経済的には厳しかったが、それ以上の幸せを得た。(育児休業)

妻の存在の大きさが分かり、また夫婦の絆、親子の絆が深まった。(育児休業)

私が午前の仕事、妻が午後の仕事と分けることで、妻が早期に職場復帰することができた。(育児短時間勤務)

先輩イクメンパパの声

後輩イクメンパパに
アドバイス！

取得時期と期間を少しでも早く決定し、上司や人事担当に相談すること。(育児休業)

業務をフォローしてもらおうと上司や周りの職員に感謝すること。また、職場に復帰したら積極的に上司や周りの職員のフォローをすること。(育児休業)

育児のストレスは想像以上。積極的に育児に参加し、育児家事から解放された一人のリラックスタイムを奥さんにあげると喜ばれる。(育児休業)

収入が減るのがネックなら、その分支出を減らせばいい。(育児休業)

男性が思う以上に、女性是不安を抱えながら育児をしている。一緒に育児をして、相談に乗ってあげてほしい。(育児休業)

育児を取得できない理由があふれている中で取得するには、思い切りが必要。でも一度思い切ってしまうと、家族の絆も深まり、デメリットよりもメリットの方が多い。(育児休業)

イクメンパパを支えた上司の声

こんなマネジメントが
重要だと思う！

目先の業務処理を優先するのではなく、部下職員がどう生きようとしているのかという観点から相談に乗ること。

業務を見直し、外部委託も検討すること。

本人に対しては「心配せず育児に専念しなさい」と伝え、周り職員には「業務遂行の一層の効率化を考えて欲しい」と、前向きな意識を共有してもらうこと。

非常勤職員で対応できる業務がないか細かく聴取し把握すること。

周りの職員に対して十分に事情を説明して理解を求めること、それが受け入れられるように、普段から職場内のコミュニケーションを円滑にして、メンバー間の信頼関係を築いておくことが重要。

部門職員全員に育児取得の時期や期間などを周知し、担当業務の補充体制を万全にするとともに、業務引き継ぎが確実に行われるようマネジメントすることが重要。

イクメンパパを支えた上司の声

将来のイクメンパパに
アドバイス！

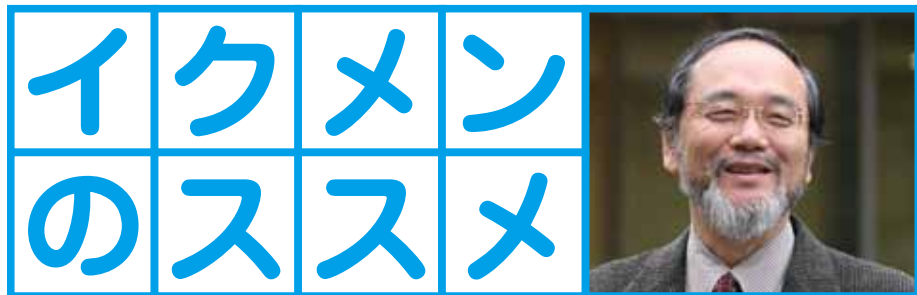
後悔しないよう遠慮せず手を上げるべき。特に長期間になる場合には、できるだけ早めに上司や人事担当に伝えること。

どんどん取得してよい。ただ、残された者への感謝の気持ちを忘れずに。

女性が働き続けられる社会を実現するため、男性職員にももっと積極的に育児・家事に参加してほしい。

男性の育児は取得例が少ないが、家庭を犠牲にしているのではない。制度活用の大切さを自らより意識すべきである。

スムーズに取得するためには、日常的に他職員と良好なコミュニケーションを図り、応援・支援してもらえる人間関係の醸成も必要。



東京大学名誉教授・白梅学園大学学長 汐見稔幸

育児とは何か？
父親としてのどのような
心構えで臨むべきか？
母親をどのように
支えるべきか？
将来、父親になる
すべての人に知ってほしい、
イクメンとしてのあるべき姿を
育児学・教育学の専門家である
汐見稔幸先生に伺いました。



命を未来につなぐ育児
はじめに、子どもを産み育てるという行為は、
どいつに何のためにしようか？

私たち人間は、自分の意思で生まれたわけではなく、親の意思で産み出されます。親や兄弟を選ぶこともできません。しかし、それにも関わらず、私たちは生きていくときに必ずいくつかのことを背負わされます。例えば、教育を受けることだったり、お金を稼ぐことだったり。なぜそのように根本的に矛盾したことを要求されるのかというと、私たち人間に最終的に課せられる責任が、次の世代に命をつないでいくことだからです。次の世代を作らなければ、社会は消えてなくなり、人間は滅んでいきます。つまり、子どもを産み育てるということは、人間に与えられた、理屈を超えたミッションなのです。そして、自分の意思で生まれたわけではないのに生きることを背負わされる子どもに『生きていくことは意味があることなんだ』と感ぜてもらうために、子どもの持つ可能性や才能を丁寧に磨いて、光輝かせていくプロセスに関わっていくこと、これが私たちの責務であり、育児なのです。

そんなに理屈っぽく考えなくても、環境問題や人口問題、民族対立など、様々な課題を抱える地球の未来を担う子どもたちの育児を、母親や学校、塾だけに任せていてよいのか、ということをおみなさんに考えていただきたいのです。父親も必死に育児に取り組む義務があるのではないのでしょうか。

「父親のための」育児参加

男性が育児休業を取得して
育児に参加すべき理由とは何でしょうか？

父親の育児参加には、

- ◎父親自身のため
- ◎子どものため
- ◎妻のため
- ◎社会のため

という4つの側面があります。中でもみなさんに一番理解してほしいのが、父親が育児に取り組むのは父親自身のためでもある、ということです。

父親は育児を通して、冒頭に述べた命の大切さということを実感できるようになります。ひとつの命に対して一喜一憂しながら、本気でつ

き合っていくことが、人間がこの世に産み出されたことの意味に気づききっかけになるのです。そして、子どもには自分らしく目を輝かせて生きてほしいと思うようになり、子どもが自分なりの人生を歩んでいくのを見て、父親であるみなさんの価値観はいやが応でも問い直されます。これは、実際に本気で育児を経験したことのない人にはなかなか分からないことです。ちょっとおむつ替えを手伝うくらいでは理解できないことです。

また、育児というのは、人間にとって本当に大事なことは何なのかを気づかせてくれる営みとも言えます。大人は赤ちゃんの笑顔を見ると、無条件に癒されますよね？ 赤ちゃんの笑顔は、人を深く喜ばせ笑顔にしてくれる不思議な力を持っています。あの無邪気な笑顔が嫌いな人はいません。それはいわば、社会、世間に出る前の人間の本質的な癒し力であり、人間の根源的な命の喜びのようなものです。しかし世間に出れば出るほど、それは消えていく可能性が高くなります。もしそうであれば、世間に出ること、人間がもっとも大切に感じているものを失っていることになるわけであり、そのことを立ち止まってもう一度考えさせ、思い出させてくれるのが、育児なのだと思います。



そして育児はもちろん、父親自身の人間性の向上もたります。西洋では、キリスト教の影響で、世の中のしきたりを示すのは父親の役割とされています。子どもはその教えに従って、神に恥じないように頑張るわけですが、弱さもありまじ、葛藤を抱えることもあります。そんなときに「大丈夫だよ」と言ってあげるのが母親であるとしています。つまり、突き放すのが父親で、受け入れるのが母親と役割をはっきり分けるのが西洋的な考えです。実際はそんなふうにうまくいかないと思いますが、大事なものは、厳しく愛すること、優しく愛すること、この二つの原理が育児に必要なということなのです。実際にはこの二つは厳密に役割分担する必要はなく、父親と母親が相談しながら、臨機応変に対応していけばいいものです。もし母親が厳しく叱れば、父親が優しく受け止めてあげるのも良いと思います。こうして育児を通して父親が母性原理的なものを体験することで、人間としても一段と豊かになっていくはずなのです。

仕事面ではどのような影響がありますか？

企業論理においては、「売ればいい」「適当にこなせばいい」などと不誠実に取り組む傾向

子どものすこやかな成長のために

父親の育児参加は、子どもの人間形成にどのような影響を及ぼすのでしょうか？

父親の育児参加が子どもの成長に与える影響について、客観的なデータとして出ているもののひとつが、3歳児の育ちを比較した調査です【下図】3歳児の発達と父親の関わり方の関係【参照】。この調査で、積極的に子どもと身体遊びをしようとする父親の子どもと、そうでない父親の子どもでは、3歳段階での情緒性や自発性の育ちに差が出るのが明らかになっています。父親との身体遊びをしてきた子どもの方が、感情の表現やコントロール、表情の豊かさ、自己主張などの育ちが良かったのです。さらに、休日子どもと遊ぶことを楽しみにしている父親の子どもの方が、認知性や言語能力、大人との関係形成や他者への関心などの社会性の育ちも良いとの結果も出ています。

このうち、社会性について詳しく説明すると、例えば、成長するにつれて体が自由に動くようになり、子どもがソファの上からボンと飛んでみたくなるとします。神経質な母親であれば「危ないわー」「もし何かあったらどうする

いすれ企業を潰すことになりますよね。育児もこれと同じです。子どもに立派な人間に育ってほしいと思ったら、丁寧に、そして誠実に取り組んでいくしかないのです。育児に嘘は通用しません。そうして育児を通して丁寧さと誠実さが鍛えられると、仕事においても、いい加減な論理は通用しないと分かるようになります。つまり、育児の経験が、仕事のモラル向上につながっていくのです。

もし父親として育児に参加しないようになるとなるのでしょうか？

育児では、我が子が命を授かり輝き出した瞬間や子どもの一挙手一投足に感動したり、目覚しい勢いで成長すること心から心配したり喜んだり、という場面をいくつも経験することになります。しかし、そのような経験をまったくせずに子どもが大きくなってから養育に関わるうとしても、子どもと心の深いところにつながる感覚が弱くなり、親としての実感が少なくなります。

子どもの立場からしても、父親と母親が本気で育児に関わることで「この家庭に生まれて良かった」と思うようになるのです。しかし父

のー」と、行動を制止することでしょう。これを繰り返すと、子どもは次第にソファで遊ばなくなりま。なぜなら、母親の愛情を失うと自分

は生きていけないということを知っているからです。そこで、父親がまったく違う対応をするとうでしょう。例えば「ほら大丈夫、飛び降りてごらん」できたじやないか。すごいぞ「もう一回やってみよう」と、言ったとします。すると、子どもは母親がいるときはやらないけれど、父親がいるときだけやろう、と考えるようになります。つまり、周囲の環境や相手によって、振る舞えばいいのか、少しずつ学習するようになるのです。これが社会性の基礎となります。

もし、常に母親ひとりが接している環境で育つと、子どもにはひとつの行動パターンしか身につきません。それが、子どもの社会性の育ちの条件の弱さにつながってしまうのです。もちろん、保育園や幼稚園に入り、その先も多くの人と出会うことで社会性が伸びる可能性はあります。しかし、最初についた差が微妙な違いとして、将来に渡り、残っていく可能性は否定できません。

もし社会性のある子どもに育てたいと思うのであれば、母親ひとりで育てる環境は避けた

【3歳児の発達と父親の関わり方の関係】

(出典：中野由美子「3歳児の発達と父子関係」 家庭教育研究所紀要第14号 1992)

○、○、●の順に発達への関連の高さを表す。

子どもの発達と父子かわり

父子かわり	下位項目	情緒性	自発性	運動性	認知性	言語性	社会性	発達総点
遊 び	休日遊びを楽しむ				○	○	○	○
	身体を使う遊び	○	○					
接 近	子をつかせる行動をする		●					
世 話	自分のことより子の世話を優先する				○	○	●	●
規 則	子の言いなりにならない		○			○		●
	してはいけないことを教える		○					

3歳児134名を対象に、子どもの発達度と父子関係の関連について分析したところ、子どもの発達を高めるのは、子どもに積極的に接し、一緒に遊びを楽しむ父親の行動であることが分かった。なかでも「遊び」という行為は、子どもの発達のすべての領域に影響が大きい。また、「言語性」や「認知性」などの知的な発達の側面は、「遊び」とともに、日常的な場面での「世話」という父子の関わりが影響することも明らかとなった。

情緒性	感情表出、表情の豊かさ、感情の統制
自発性	自己主張、探索意欲、持続性
運動性	活動量、敏捷性、運動調整力
認知性	みたて・つもり、道具の操作、場面認知
言語性	理解、流暢さ、言語イメージ
社会性	大人関係、他児への関心、役割行動

親の愛情を感じきれずに育った子どもは思春期に入り、異性を求め始めるときに、良い性役割のモデルが身近に得られないため、アイデンティティに拡散状態が生じがちです。女の子の非行は父親の愛を求めて起こすことが多いと言われています。

子どもには父親に育ててもらう権利がありますし、お父さんに愛してほしいと思っています。しかし日本では残念ながら、父親が真剣に格闘しながら育児することが十分にできていません。それなのに「お前のために働いているんだ」なんて父親に言われても子どもには実感がなくて、納得できませんよね。

以上のような理由から、みなさんには、赤ちゃんの時から自分で物事を判断できるようになるまで、父親として子どもに真剣に関わってほしいと思います。育児に悩みはつきものですが、いろいろなことに悩んでください。悩むことで父親も成長でき、子どもを育てていけるようになり、人間として豊かになっていくのです。

方が良いでしょう。シングルの場合でも、子どもが大勢いる場所に行っている人などに会うなど、子どもに多様な体験をさせてあげるのとがとても大切です。

子どもの体の発育の面での影響はありますか？

最近よく、子どもの運動能力が低下していると言われますね。これは、小さいときに体を動かすことの面白さをあまり経験していないことが関係しています。もし父親が「サッカーやろうか」「キャッチボールしよう」「公園でんぐり返ししよう」などと誘ってあげれば、様々なチャレンジや達成感を通して、体を動かすことが好きな子どもになります。そして、筋肉の動かし方を覚えて、しなやかな体の土台が作られていき、これが運動能力の差につながってきます。母親はどちらかというと、体を動かすことが苦手だったり、家の中で大人しくしていることを子どもに求める場合が多いですが、そんなときに父親と遊び、体を動かす習慣をつけておくと、運動神経が活性化していくのです。

妻のメンタルヘルス向上のために

「妻のため」は、具体的にどうしたらいいのでしょうか？

母親は命をかけて、大変な思いをして出産します。この妻にとって最大の援助者は夫です。夫の心からの応援、励ましが、安心できる出産の最大の保障です。

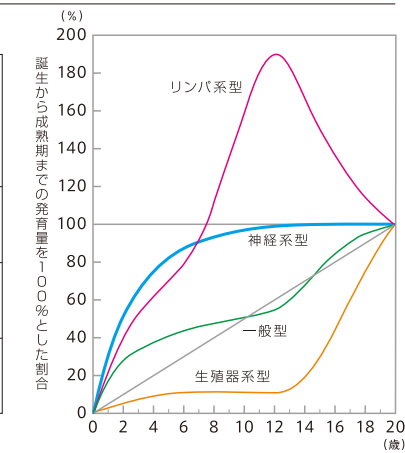
そして育児をする妻を身近で支えることができるのもまた、夫なのです。率先して家事や育児に取り組むのはもちろんですが、帰りがけに電話をして、何か必要なものがあるか聞いてあげるだけでも、妻は嬉しく思うものです。夫が妻をうまくサポートできれば、妻は精神的に余裕が出てきて、子どもと接する際もゆとりが生まれ、育児の水準も上がります。

逆に、夫が積極的に育児に参加しないと、妻の中で次第に「期待した私が悪かった」という怒りと諦めが生まれ、そのストレスが子どもに向けられることとなります。子どもはイライラした母親を好きにはなれません。つまり、妻のメンタルヘルスも、子どものメンタルヘルスも、一番左右するのは、夫であるみなさんの姿勢なのです。

【スカモンの発育・発達曲線】

(出典：松尾保「新版小児保健医学 松尾保編 日本小児医事出版社 東京 第5版」1996)

一般型	身長・体重や、肝臓・腎臓などの胸腹部臓器の発育を表す。幼児期に急速に発達し、一度緩やかになったあと、思春期に再び急激に発達して、大人のレベルに達する。
神経系型	器用さやリズム感を担う神経系の発達を表す。5歳頃までに約80%の成長が見られる。
リンパ系型	扁桃、リンパ節などのリンパ組織の発達、免疫力の向上を表す。
生殖器系型	男児の陰茎・睾丸、女児の卵巣・子宮などの発育を表す。14歳頃から急激な発達を見せる。

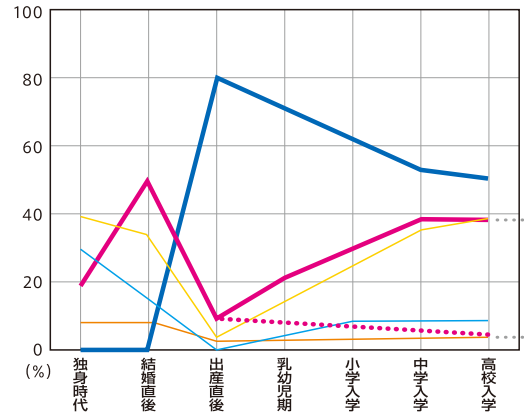


スカモンの発育・発達曲線では、人の成長を一般系(骨や筋肉の発達)、神経系、リンパ系、生殖器系の4つに分類し、人が大人(20歳)になるまで一様に成長するわけではなく、それぞれ発達する時期が違っている。神経系は、生まれてから4、5歳頃までにおおよそ80%の成長を遂げ、12歳頃でほぼ100%に達することから、この時期は、神経回路の形成において大切な過程となる。神経系は、一度その経路が作られると消えにくく、子どもの時期に様々な体の動きを経験させ、神経回路に刺激を与えることが重要であることが分かる。



【女性の愛情曲線】

(株式会社東レ経営研究所 瀧美由希)



彼・夫
子ども
仕事
趣味
その他

「女性の愛情曲線」は女性のライフステージ別に、夫や子どもへの愛情の配分がどのように変わるかを調査したもの。結婚直後は夫への愛情が一番になるが、出産とともに子どもへと愛情が移り、夫への愛情は急降下を見せる。その後、子どもの成長に伴い夫への愛情が回復するグループと低迷するグループに二極化するが、その運命を決めるカギが「乳幼児期の夫の育児参加」であることがこの調査で分かっている。

夫への二極化の分かれ道は、乳幼児期に一緒に育児をしたか、否か。

特に子どもをもつ年代になると、職場では若手に指示を出し、会議でも議論を経ていると決定する立場になっていきますよね。こうして『何が正しいのか議論する』という男性的なコミュニケーションスタイルが鍛えられるのですが、それを家庭に持ち込むと問題が起こります。なぜなら育児には、正解も間違いもないからです。配慮と共感、笑いと喜び、不安と安心というような感情こそが大事なのです。

特に女性は『共感』を求めるものです。悩みがあっても、妻は妻なりに解決方法を考えており、正解を求めて夫と『議論』したいわけではありません。夫には『大変だった』という思いに共感してほしいのです。妻は、たまっていた感情を放ち、それを人に認めてもらうことでスッキリして、メンタルヘルスが向上します。どちらが『正しい』かの議論を好む男性にはなかなか分からない心理ですが、妻が感情の共有を求めているということを、夫であるみなさんにしっかり理解してほしいですね。

実は『コミュニケーション』という言葉はもと『人と人が心を通じ合わせる』という意味でした。育児において妻と良い関係を築いていくためには、議論的關係づくりだけでなく、『コミュニケーション的關係』共感的關係づくり

りができるようにすることが必要です。これができるようになると、実は仕事の面でも生きてきます。同僚と議論するだけではなく、同僚に対して共感を示せるようになれば、より良い関係を築けるようになるでしょう。

より良い社会づくりにつながる育児

では『社会のため』という点についてお聞かせください。

今の日本の社会においては、働き盛りの男性が地域社会に根づいていません。本来であれば、自分が属するコミュニティづくりに参加することは、社会生活を送る上で大事なことです。ですが、日本の父親たちには、残念ながらそれができる条件を十分に与えられていません。しかし専門主婦やお年寄りだけでは、地域社会をつくり、発展させていくことに限界があります。このままでは、地域はみんなが寝に帰ってくる長期小型ホテル家庭が散在するところとなり、そこで生まれ育った子どもたちも、これが故郷だ」という意識を持てなくなっていく

しかし、父親が育児参加すると、公園に出か

けたり地域の行事に参加して、近所の人と交流したりと、父親たちが地域の中に出ていく機会が生まれます。父親が地域に根づいていくと、地域コミュニティが活性化し、環境も良くなっていきます。父親の育児参加には、このような側面もあることを知ってほしいですね。

読者である公務員も

社会のために働く立場です。

そうですね。公務員というのは、各自の自己実現を目指すという側面もちろんです。基本として、みんなが幸せになれるコミュニティ、地域社会を構想し、その実現を目指すのが本来あるべき姿だと私は考えています。そして、地域づくりにおいて、育児を切り離して考えることはできないはずです。そういう意味でも、父親が育児を経験し、地域に参加していくことが大切なのです。

実は育児に真剣に取り組むと、仕事だけでは気づけないことがいろいろと見えてきます。例えば、30年後、40年後の世界はどうなっているのか、偏差値教育は正しいのか、日本人にはどうして英語が苦手な人が多いのか、食品添加物はアレルギーに影響しないのか、などなどで

す。このようなことは、育児を通して考え、見えるようになっていくものです。ぜひそれらを地域づくりや公務員としての職務に生かしてほしいと思います。

最後に読者のみなさんにメッセージをお願いします。

仕事を精一杯こなしながら、同時に育児にも全力で取り組む、などということとはできません。そこはバランスを考えることが大事だと思います。子どもが幼いときほど、母親任せにせず、できるだけ一緒にいてあげることが必要です。可能な限り育児に取り組んでこそ、逆に働く意義を再認識できますし、子どもや妻の笑顔を見ることで父親としての喜びと自信も生まれます。あなた自身のメンタルヘルスが高まります。できたら、すべての父親に、最低一カ月でもいいから、本気になって育児に取り組んでみてほしいと思います。そこで得られるものは、言葉にならないほど大きいはずです。

なお、育児休業の間に自分のための勉強もしようと考えている人もいますが、これは残念ながら幻想といえます。子どもが起きている間は、全力で子どもにつき合っ

ん。育児に手抜きはないからです。それに家事に休みはありません。それを知るだけでも、意味があると思います。

育児休業は制度として確立していますし、ある程度の収入も保障されるようになります。職場に迷惑をかけるなど気にして取得を見送るのではなく、むしろ積極的に取得することによって、それでも回っていく職場の有り方に

変えることを目指してほしいと思います。フランスでは、ひとりが複数のセクシ



男性職員が取得できる

仕事と育児の両立支援制度の解説

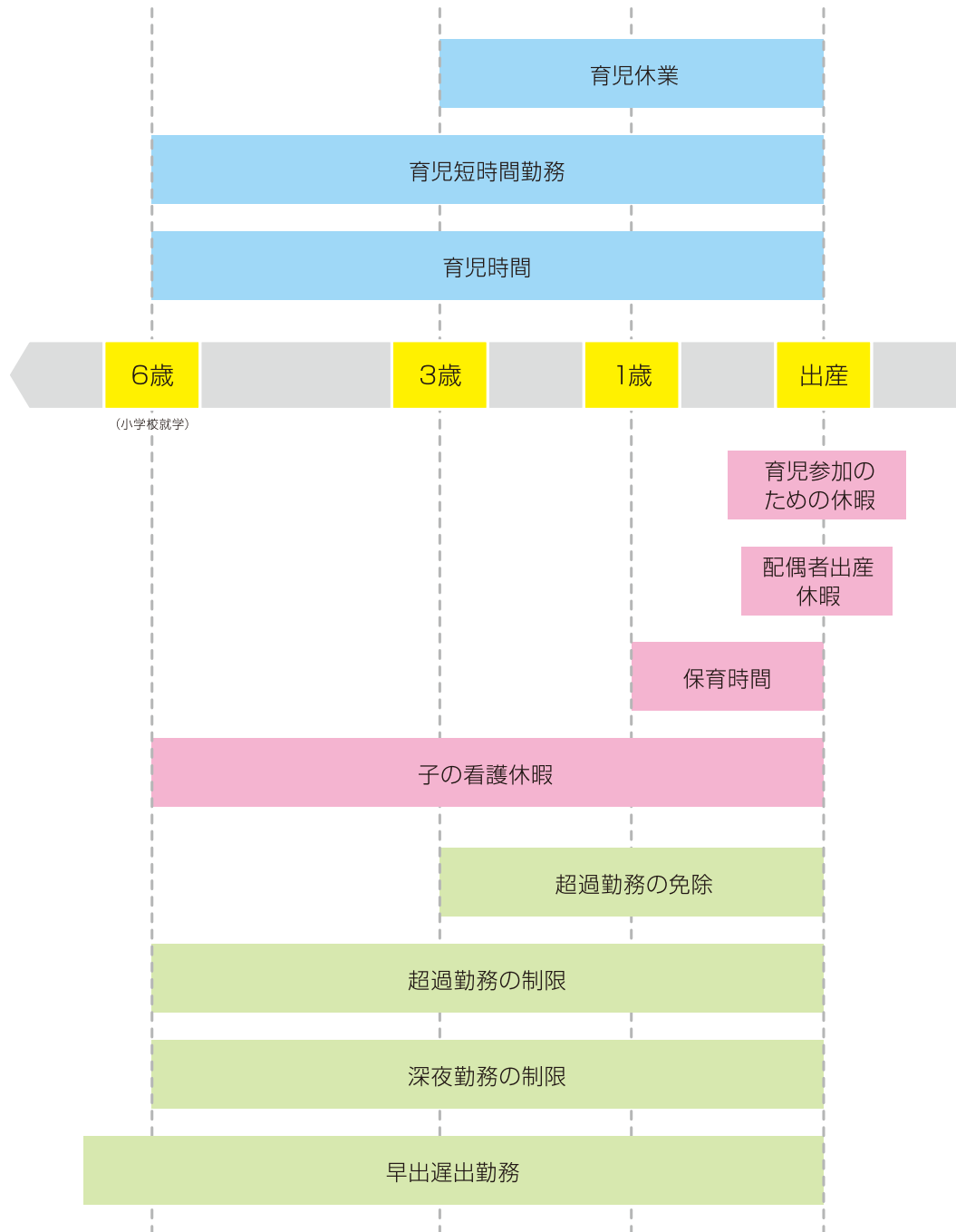
男性職員が取得できる、仕事と育児の両立を支援する制度を紹介します。
取得を希望する場合は、可能な限り早い時期に上司や人事担当者に相談しましょう。

[1] 仕事と育児の両立支援制度の概要

育児休業等	
育児休業	〔概要〕 子を養育するため、一定期間休業することを認める制度 〔期間〕 子が3歳に達するまで
育児短時間勤務	〔概要〕 子を養育するため、週38時間45分より短い勤務時間で勤務することを認める制度 〔期間〕 子が小学校就学の始期に達するまで(勤務時間は週19時間25分、19時間35分、23時間15分、24時間35分の中から職員が選択)
育児時間	〔概要〕 子を養育するために、1日の勤務時間の一部を勤務しないことを認める制度 〔期間〕 子が小学校就学の始期に達するまで、1日2時間以内(30分単位)
休暇制度	
育児参加のための休暇	〔概要〕 妻の産前産後期間中に、当該出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性職員に与えられる休暇 〔期間〕 5日
配偶者出産休暇	〔概要〕 妻の出産に伴う入院の付添い等を行う男性職員に与えられる休暇 〔期間〕 2日
保育時間	〔概要〕 生後1年未満の子を養育する職員が授乳や託児所等への送迎を行う場合に与えられる休暇 〔期間〕 子が1歳に達するまで、1日2回それぞれ30分以内
子の看護休暇	〔概要〕 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が子を看護する必要がある場合に与えられる休暇 〔期間〕 年5日(対象となる子が2人以上の場合は年10日)
その他	
超過勤務の免除	〔概要〕 3歳に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を免除する制度 〔期間〕 子が3歳に達するまで
超過勤務の制限	〔概要〕 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の超過勤務を月24時間以内かつ年150時間以内に制限する制度 〔期間〕 子が小学校就学の始期に達するまで
深夜勤務の制限	〔概要〕 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員の深夜の勤務(超過勤務、宿日直勤務を含む。)を制限する制度 〔期間〕 子が小学校就学の始期に達するまで
早出遅出勤務	〔概要〕 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員・放課後児童クラブ等に通う小学校に就学している子を迎え又は送りに行く職員に、1日の勤務時間を変更することなく、始業・終業時刻を変更して勤務することを認める制度 〔期間〕 子が小学校就学の始期に達するまでの間、小学校に就学している子が放課後児童クラブ等に通う間

協力：人事院

[2] 仕事と育児の両立支援制度の利用可能期間



育児休業等

〔育児休業〕

育児休業とは、養育している子が3歳に達する日まで休業できる制度です。

Q1 どのような職員が育児休業をすることが出来ますか？

A 子を養育する職員が、任命権者の承認を得て、最長でその子の3歳の誕生日の前日まで、その子につき原則として1回に限り育児休業をすることが出来ます。男性職員の妻が育児休業中である場合や専業主婦である場合であっても、男性職員は育児休業をすることが出来ます。

Q2 育児休業をするには、どのような手続が必要ですか？

A 育児休業の期間中は、給与（俸給及び諸手当）は支給されませんが、共済組合から一定の育児休業手当金が支給されます（Q7参照）。

期末手当は、基準日から過去6カ月に勤務していた場合には、休業期間の1/2を除外して支給（休業期間が1カ月以下の場合には全額支給）されます。

勤勉手当は、基準日から過去6カ月に勤務していた場合には、休業期間の全てを除外して支給されます。

退職手当については、休業期間のうち、子が1歳に達するまでは1/3、1〜3歳に達するまでは1/2の期間について、在職期間から除算されます。

職務復帰後は、部内の他の職員との均衡上必要があると認められるときは、号俸の調整が行われます。また、通勤手当は復帰した日又はその翌月から支給されます。なお、年の途中で職務復帰した場合でも、その年の年次休暇は20日付与されます。

A 育児休業を始めようとする日の1カ月前までに、「育児休業承認請求書」に出生（産）証明書・母子健康手帳の出生届出済証明書等を添付し、所属長を経由して人事担当課に提出してください。

Q3 育児休業の期間を延長することは出来ますか？ できる場合、どのような手続が必要ですか？

A 原則として1回に限り延長出来ます。ただし、再度の期間の延長をしなければ子の養育に著しい支障が生じる場合など、特別な事情がある場合には、再度の延長が出来ます。延長を希望する場合は、「育児休業承認請求書」に必要事項を記入して、所属長を通じて人事担当課に提出してください。

Q4 一度育児休業をしましたが、もう一度育児休業をすることが出来ますか？

A 一度育児休業をしましたが、もう一度育児休業をすることが出来ます。

Q7 育児休業手当金や共済掛金など、共済組合関係について教えてください。

A 共済組合員の資格は、育児休業期間中も継続されます。

育児休業手当金について、子が1歳に達する日まで（保育所に入所できない場合等は1歳6カ月まで）の間に取得した育児休業1日につき、標準報酬日額の50%に相当する金額（雇用保険給付相当額を上限）が支給されます。手続が必要ですので人事担当課に申し出てください。なお、子が1歳に達する日までの間に職員の配偶者が育児休業を取得した場合、子が1歳2カ月に達する日までの育児休業期間のうち1年分を上限として支給されます。

共済掛金について、育児休業期間中（子が3歳に達する日まで）は免除されます。手続が必要ですので人事担当課に申し出てください。なお、免除された育児休業中も医療給付が受けられます。

A 育児休業は原則として一度しか取得できませんが、職員が妻の出産の日から産後休暇の期間（57日間）内に育児休業を開始し終了した場合（産後パパ育休）や、最初の育児休業の承認の請求時に育児休業等計画書により任命権者に申し出て、その育児休業の終了後3月以上の期間を経過した場合に、もう一度育児休業することが出来ます。

Q5 育児休業中の身分はどうなりますか？

A 身分は、国家公務員です。また、官職は、育児休業の承認を受けたときに占めていた官職を保有します。なお、育児休業期間中に、配置換などの異動の発令を受けた場合は、異動後の官職となります。

Q6 育児休業中と職務復帰後の給与はどうなりますか？

A 育児休業終了後、職務復帰をスムーズにするための支援はありますか？

A 管理者等は、育児休業中の職員が希望すれば、定期的に職務に関連する情報を提供することになっています。また、管理者等は、必要に応じ、育児休業した職員が職務に復帰した直後に、休業期間中における業務のフォローアップ研修を行うことになっています。なお、育児休業中の職員でも、職員の希望に基づき研修、説明会等に自主的に参加することが可能です。

〔育児短時間勤務〕

育児短時間勤務とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するために、常勤職員のまま、いくつかある勤務の形態から選択し、希望する日及び時間帯で短時間勤務することができる制度です。

Q 1 どのような職員が育児短時間勤務をすることができるのですか？

A 小学校就学の始期に達するまでの子を養育しようとする職員が育児短時間勤務をすることができます。男性職員の妻が育児休業中である場合や専業主婦である場合であっても、男性職員は育児短時間勤務を取得することができます。

Q 2 どのような勤務の形態を選択できるのですか？

A 一般の職員は、次の4つの勤務の形態から選択することとなります。

- ① 月～金曜日に1日3時間55分勤務(週19時間35分勤務)
- ② 月～金曜日に1日4時間55分勤務(週24時間35分勤務)
- ③ 月～金曜日のうちの3日に1日7時間45分勤務(週23時間15分勤務)

勤務する時間帯を変更することはできますか？

A 現在承認されている育児短時間勤務の承認を取り消し、新たな育児短時間勤務を承認する必要があります。

Q 7 育児短時間勤務を始める際に、下次休暇の残日数や繰り越し日数はどうなるのですか？ また、育児短時間勤務が終わるときにはどうなるのですか？

A 育児短時間勤務の期間の前後において、1週間当たりの勤務時間数又は勤務日数に応じて換算されることとなります。

Q 8 育児短時間勤務をしている職員が、その他の育児のための制度を利用することはできますか？

④ 月～金曜日のうちの2日に1日7時間45分、1日に3時間55分勤務(週19時間25分勤務)

なお、フレックスタイム制適用職員や交替制等勤務職員は、別途、勤務形態が定められています。

Q 3 育児短時間勤務をするためにはどのような手続が必要ですか？

A 育児短時間勤務期間の初日・末日及び選択した勤務形態による勤務の日・時間帯を明らかにして1カ月前までに1年以上1年以内の期間について任命権者に請求する必要があります。また、任命権者が求める場合には証明書類を提出する必要があります。

Q 4 育児短時間勤務の期間を延長することはできますか？

A 「育児時間」については、育児短時間勤務と同様に、育児のために勤務時間を週38時間45分より短くするものであるため、利用できません。

「保育時間」については、利用できません。「早出遅出勤」については、利用できません。育児短時間勤務は、職員の請求により勤務する時間帯を定めているものであるため、この勤務する時間帯を変更したい場合は、現に承認されている育児短時間勤務の承認を取り消し、新たな育児短時間勤務を承認する必要があります。

Q 9 育児短時間勤務をしている職員の給与はどのようになるのですか？

A 俸給月額・俸給の調整額・俸給の特別調整額・初任給調整手当・地域手当・広域異動手当・特勤勤務手当等・研究員調整手当は、1週間当たりの勤務時間数に応じて定める額となります。

A 養育する子が小学校就学の始期に達するまで、育児短時間勤務の期間を複数回延長することができます。なお、請求できる延長の期間(1年以上1年以下の期間)をはじめ、請求の手続及び承認の基準は初回の場合と同様です。延長を希望する場合は、「育児短時間勤務承認請求書」に必要事項を記入して、所属長を通じて人事担当課に提出してください。

Q 5 同じ子について何度も育児短時間勤務をすることはできますか？

A 前回の育児短時間勤務の終了の日の翌日から起算して1年を経過した場合に、再度育児短時間勤務をすることができます。また、1年を経過していない場合でも、特別な事情がある場合には再度育児短時間勤務をすることができます。

Q 6 育児短時間勤務の期間の途中で

扶養手当・住居手当・単身赴任手当・寒冷地手当は、フルタイム勤務時と同額が支給されます。

通勤手当は、原則フルタイム勤務時と同様に支給されますが、交通用具に係る手当額は、平均1カ月当たりの通勤所要回数(往復回数)が10回未満の場合は半額となります。

超過勤務手当・休日給・夜勤手当・宿日直手当・管理職員特別勤務手当・特殊勤務手当については、フルタイム勤務職員と同様、勤務実績に応じて支給されます。ただし、超過勤務手当については、1日7時間45分までは支給割合が100/100となります。

期末手当・勤勉手当については、その基礎額の計算は、俸給月額等をフルタイム勤務時の俸給月額等に割り戻して行われます。また、期末手当については、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分の1/2に相当する期間

が在職期間から除算されます。勤勉手当については、育児短時間勤務をすることにより短縮された勤務時間の短縮分に相当する期間が勤務期間から除算されます。

退職手当については、勤続期間については育児短時間勤務をした期間の1/3が除算されます。

昇格・昇給についてはフルタイム勤務職員と同様の基準が適用されます。

「育児時間」

育児時間とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育するため、勤務時間の始め又は終わりに2時間を超えない範囲で勤務しないことができる制度です。

Q1 どのような職員が育児時間を取得することができますか？

A 小学校就学の始期に達するまでの子を養育している職員であれば取得できます。

を取り消す日、時間及び時間数を記入し、所属長に提出し、押印を受けてください。

Q4 育児時間中の給与はようになりますか？

A 給与（俸給、俸給の調整額、地域手当等）は減額されます。減額される額は、毎月の育児時間の時間を合計した時間数について、勤務しなかった1時間につき勤務1時間当たりの給与額となります。

扶養手当、通勤手当、住居手当等は減額されません。

期末手当も減額されません。

勤勉手当の算定に当たっては、基準日以前6カ月間に育児時間をした日が90日を超えた場合には、その間の育児時間の総時間数を日数に換算し、勤務した期間より除算されます。

退職手当は除算されません。

す。男性職員の妻が育児休業中である場合や専業主婦である場合であっても、男性職員は育児時間を取得することができます。

Q2 育児時間はどのような方ができますか？ また、手続についても教えてください。

A 1日の正規の勤務時間の始め又は終わりにおいて2時間の範囲内で、子を養育するため30分単位で取得することができます。請求しよつとする時間は、朝と夕方に分割することも可能です。1歳未満の子を対象とする保育時間（1日2回、それぞれ30分以内）が認められている場合は、保育時間と育児時間とを合わせて1日2時間以内となります。事前に「育児時間承認請求書」に期間及び時間等を記入の上、所属長に提出してください（事後の請求は不可となります）。育児時間は日単位で

休暇制度

「育児参加のための休暇」

育児参加休暇とは、妻が出産する場合に、その出産に係る子又は小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、生まれた子への授乳、付添い、上の子の保育所等への送迎などのために取得することができる休暇です。

Q1 どのくらいの期間、どのような単位で取得できますか？

A 妻の産前産後の期間（出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間）前の日から、出産の日後8週間を経過する日までの期間）に、5日の範囲内で1日又は1時間単位で取得することができます。

Q2 妻や子の祖父母など、自分以外に

何回でも取得できますが、必要な期間を一括して請求してください。

Q3 ある期間まとめて育児時間の承認を得ています。そのうちの1部について育児時間をしないことにする場合、どのような手続が必要ですか？

A 包括的に育児時間を承認されている期間のうち、一部分の育児時間をしないで勤務する場合には、事前に育児時間をしない日又は時間について承認の取消を受けてください。この場合でも、取り消された日・時間以外の承認は有効です。

なお、育児時間は、勤務することを前提に認められていますので、育児時間に引き続いて年次休暇を取得する場合には、育児時間の承認は取り消されます（育児時間が取り消された時間は年次休暇を取得することとなります）。

育児時間承認請求書の裏面に育児時間

子の世話をするので、家族等がいても、この休暇を取得して育児に参加することができますか？

A 育児参加のための休暇は、子の世話をすることができ家族の有無にかかわらず、職員が育児を行うために取得することができます。

Q3 育児参加のための休暇は、妻の産前産後の期間に5日の範囲内で取得できるとされていますが、第一子の場合には、産後の期間に5日の範囲内で取得できるということでしょうか？

A はい、そうです。第一子の場合には、産前の期間にはこの休暇を取得する事由がないため、事実上産後の期間のみになります。上の子（小学校就学前）がいる場合には、その子の養育のために、産前の期間から取得することができます。

【配偶者出産休暇】

配偶者出産休暇とは、妻の出産に係る入院や出産時の付添い、出産に係る入院中の世話、出生の届出等のために取得することができる休暇です。

Q1 どのくらいの期間、どのような単位で取得できますか？

A 妻の出産に係る入院等の日から、出産の日後2週間を経過する日までの間に、2日の範囲内で1日又は1時間単位で取得することができます。

Q2 妻が出産のために入院するとき、一人では大変なので、自分が付き添いたいと思っています。妻の両親に付添いを頼むこともできると思うのですが、このような場合でも配偶者出産休暇を取得できますか？

を行う場合に取得することができます。

Q3 保育時間は、子が生後1年に達するまでの間は毎日でも取得できるのですか？ また、「1日2回それぞれ30分」とのことですが、まとめて1時間として取得することはできますか？

A 子が生後1年に達するまでの間は、毎日でも、断続的にでも、必要に応じて取得できます。また、通勤事情等の関係からやむを得ない事情があると認められる場合には、まとめて1時間として取得することも可能です。なお、年次休暇を取るなどして1日の勤務時間が4時間以下である日には、2回(合計60分)ではなく、1回(30分)に限って認められます。

【子の看護休暇】

子の看護休暇とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、子

A 職員以外に付き添うことができる家族等がいても、職員が妻に付き添うために配偶者出産休暇を取得することは可能です。

Q3 妻が出産前に実家に戻ってしばらく暮らし、実家近くの病院で出産するという場合、実家に戻る妻を送っていくためにこの休暇を取得することができますか？

A 配偶者出産休暇は、妻の出産に係る入院等の日から産後2週間を経過する日までの間に、入院後の付添い等のために認められるもので、そのような場合にはこの休暇を取得することはできません。

【保育時間】

保育時間とは、生後1年に達しない子を育てる職員が、その子の保育のために必要

の看護(負傷し、もしくは疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話のため勤務しないことが相当であると認められる場合における休暇です。

Q1 どのくらいの期間、どのくらいの単位で取得することができますか？

A 1の年において5日(対象となる子が2人以上の場合は10日)の範囲内で、1日又は1時間単位で取得することができます。

Q2 具体的にはどのようなときにこの休暇を使うことができますか？

A 医療機関等への通院、病院での付添いや自宅での世話などをするときに挙げられます。また、健康診断や予防接種を受けさせるために付添う場合も使うことが

と認められる授乳等を行う場合に、1日2回それぞれ30分以内の時間利用できる休暇です。ただし、子の母親が同じ日に保育時間(労働基準法上の育児時間等を含む)を取得するときは、その分を差し引いた時間となります。

Q1 妻が家にいる場合でも、保育時間は認められますか？

A 妻が家にいる場合でも、例えば、病気であったり親の介護をしていたりして、子を保育することが困難なときは、職員が保育時間を取得することができます。

Q2 保育時間を取得できるのは、授乳を行う場合だけですか？

A 授乳を行う場合だけでなく、例えば、保育園への送迎など、子の一般的な世話

できます。

Q3 妻が家にいて子の看護ができる場合でも、子の看護休暇を取得することはできますか？

A 職員以外に子の看護をすることができます。家族等がいても、職員が子を看護する必要があり、実際に看護を行う場合には、子の看護休暇を取得することができます。

その他

【超過勤務の免除】

超過勤務の免除は、3歳に満たない子を養育する職員が、養育をするために請求した場合に、超過勤務が免除される制度です。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務は、免除の対象とはなりません。

育児休業取得への道 Q & A

いざ育児休業を取得しようと思ったら、いつ何をすべきなのか？

育児休業取得へ向けての心構えのほか、職場への意思表示のタイミングや引き継ぎのコツ、スムーズな職場復帰のためのポイントなどを、ワーク・ライフ・バランスの専門家でご自身も育児休業取得の経験がある渥美由喜氏に伺いました。



厚生労働省 政策評価に関する
有識者会議 委員
(東レ経営研究所 研究部長)
渥美 由喜

自分が育児休業を取得したいと思って
も、奥様は違う考えかもしれません。夫婦が
どのような家庭像を目指すのか、その中で
夫として父親として何ができるのかなど、
しっかりと二人で話し合うことが重要です。
また、自分自身としっかり向き合い、家庭
や仕事において何を大切にするのかなど、
価値観を再確認しておくことです。そうし
ないと、様々な障害や人の意見に流されて
しまいます。その上で取得すると決めたら、
覚悟を決めて一歩を踏み出しましょう。

A

まずは夫婦で
よく話し合しましょう。
自分の価値観も再確認を。

Q

育児休業に興味があるけど、
まず何をしたらよい？

「超過勤務の制限」

超過勤務の制限は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、養育をするために請求した場合に、月24時間以内かつ年150時間以内に超過勤務を制限する制度です。ただし、災害その他避けることのできない事由に基づく臨時の勤務は、制限の対象とはなりません。

「深夜勤務の制限」

深夜勤務の制限は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員が、養育をするために請求した場合に、深夜(午後10時から翌日の午前5時まで)の勤務を制限する制度です。ここでの「深夜勤務」には、交替制勤務として正規の勤務時間が割り振られている勤務のほか、宿直勤務、深夜に及ぶ超過勤務が含まれます。

「早出遅出勤務」

早出遅出勤務とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する職員や、放課後児童クラブ等に通う小学生の子を迎え又は送りに行く職員が、養育をするために請求した場合に、1日の勤務時間の長さを変えることなく、始業・終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げて勤務することができる制度です。職員は、各府省であらかじめ定められた育児を行う職員の早出遅出勤務のための勤務形態(始業・終業の時刻)の中から選択し、請求する必要があります。

早出遅出勤務は、柔軟な利用が可能です。例えば、夫婦で1日おきに保育園の送迎を分担するため「1日おき」に利用したり、月曜日は配偶者が休みのため火曜日から金曜日まで利用するなど「特定の曜日のみ」利用することもできます。また、



ひとりが子を保育園へ送るため「遅出勤務」をし、もうひとりが迎えに行くため「早出勤務」をすることも可能です。

Q 職場への意思表示はどのタイミングがよい？

A 安定期に入ったら、なるべく早く伝えるべきです。

妊娠が判明してからも、流産の可能性はゼロではありません。早々に周囲に告知したあとに、万が一のことがあると、奥様への精神的なダメージが非常に大きくなります。そのため、つわりが治まり、体調が安定する『安定期（一般的に妊娠5カ月目以降）』に入ってから意思表示が賢明です。

育児休業を取得すると、残る職員で業務を引き継いだり、人員を補充するにも時間がかかりますので、できるだけ早く上司等に相談することが重要です。

Q 人間関係も含め、うまく職場に戻れるか不安で……。

A 常に感謝の気持ちを持って、職場に必要な存在を目指しましょう。

育児休業は制度ですから、特に恐縮したり遠慮する必要はありません。しかし、権利ばかり主張するのではなく、業務を引き継いだりサポートしてくれる職場の仲間、常に感謝の気持ちを伝えることを心がけましょう。

また、自分の武器やウリを作って、「この職場にいてほしい」と思ってもらえるよう、日々努力することも大切です。自分が居ても居なくても影響があれば、育児休業は取得しやすいですが、社会人としては良いことではないですよ。

Q 業務の引き継ぎのコツは？

A 自分の業務をオープンしておき、引き継ぐ相手のことを考えて準備をしましょう。

現在取り組んでいる業務を他の人にも共有しておくことがコツです。自分が抜けてもカバーしてもらえる状態を作っておくことで、引き継ぎをスムーズに行えるようになります。

自分がいないと業務が回らない状況を作って、自分の価値を高めようと考える人もいますが、決して良策とは言えないですね。実務面では、マニュアルを作成したり、業務に必要な情報やスキルを早めに共有しておき、引き継ぐ相手がスムーズに業務に入れるよう工夫するとよいでしょう。

Q 育児も家事も初めてで、うまくできるか不安……。

A まずは奥様に弟子入りするつもりで。

家事も育児も、奥様のもとで修業する気持ちで取り組みましょう。慣れたあとでも、出しゃばるのではなく、「いかに奥様を楽にしていられるか」を考えて行動すると、夫婦でうまく分担して取り組めるようになります。

育児に関しては、自治体などが開催している父親教室などを活用するのもよいでしょう。世の中には育児情報が溢れていますが、たくさん本などを読みあさるより、良書に絞った方がよいと思います。

Q 育児休業中の情報収集はどうしたらよい？

A 自主的に情報を集めてみましょう。

育児休業中は、社会から取り残された感覚があるかもしれません。時々職場の人とやりとりして状況を聞いてみましょう。将来的に育児休業の取得を検討している人が職場にいれば、育児の情報を提供する代わりに、職場の状況を教えてもらう関係を作っておくのもよいでしょう。

一方で、ママ友達などとの交流を通して、一般の人たちがどのようなことを考えているのかを知る機会が増えると思います。国家公務員としては貴重な経験になるのではないのでしょうか。

Q 復帰するときのポイントは何？

A 早めに状況を把握して、素直に教えてもらう姿勢に。

元のポジションに戻るケースが多いと思いますが、できるだけ早く業務の状況をキャッチアップする必要があります。遠慮せずに同僚からいろいろと教えてもらいましょう。

業務だけでなく、職場の人間関係についての情報を集めることも忘れずに。短い期間でも、いろいろな変化していることもあるかもしれません。

Q

復帰後、育児にはどのような関わるべき？

A

育児と仕事を両立できるよう、努力あるのみです。

育児休業後も育児は続いていきます。できるだけ早く帰宅し、育児や家事に積極的に関わることが重要です。職場からの理解を得るためにも、限られた勤務時間で効率的に成果を上げるべく、時間の使い方や業務の進め方において自分なりの工夫を試してみましょう。

育児を経験すると、同時に様々な作業をこなす『マルチタスクスキル』が身につけていきます。このスキルは、復帰後の業務の効率化にも大いに役立つはずです。



渥美氏からの
アドバイス

育児休業を取得すると、育児の大変さがよく分かります。でも、奥様の大変さが分かるからこそ、育児や家事に積極的に関わったり、奥様の話を聞いてあげることができて、結果として、夫婦関係が好転する機会になります。もし奥様が働いている場合は、奥様が見逃した子どもの成長の様子などを知らせてあげると、二人で育児の喜びや楽しさを共有できます。

もちろん、子どもとの親子関係、信頼関係の構築という意味でも、みなさんには頑張って育児休業取得を実現してもらいたいと思います。

職場で

イクメンパパになる準備をしよう！

家庭で

妊娠

普段から育児の話題を出して、関心の高さをアピール！

仕事はしっかり成果を上げる！

育児取得の意志を伝え、取得期間などは早めに確定させよう！

赤ちゃんとママが必ずつながる！

6カ月

引き継ぎはしっかり！

8カ月

育児休業の請求は1カ月前までに。（可能な限り早めにね！）

出産



母子手帳をもらおう！

タバコは胎児に悪い影響が出るため、これを機会にやめよう！



つわりの時期は、精神的なサポートが大切！

定期検診には可能な限り、一緒に行こう！

率先して家事をしよう！

出産にはできるだけ立ち会おう！



イクメン職員を支える 職場の取組

育児を行う男性職員の孤立防止や男性職員が育児をしやすい職場環境づくり、また男性職員の育児休業等取得促進を目的とした各府省などの取組について紹介します。

消費者庁

消費者庁では、大臣と子育て中の職員との懇談会などを通じ、男性職員の育児休業の取得促進などを後押ししています。

子育て中の職員と懇談する森大臣(中央)

	◎大臣と子育て中の職員との懇談会 平成25年5月に、森大臣と消費者庁職員の中で子育てをしている職員との懇談会を開催しました。懇談会では、子育てをしていることで、仕事にプラスになっていること、普段仕事で心がけていること、困っていることなどについて活発な意見交換が行われました。また、懇談会を通じて、仕事と育児の相乗効果を改めて確認することができました。
◎大臣から全職員宛のメッセージ 平成25年3月に森大臣から「ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて」のメッセージを消費者庁全職員宛に発出しました。	◎育児休業等取得に関し本人や協力職員に対する人事評価への反映 人事評価においては、各種休暇の取得を含めワーク・ライフ・バランスの実践に伴う、効率的な業務運営、良好な職場環境づくりなどの効果を評価する仕組みづくりを行っています。また、各種休暇を取得する職員のために、業務のフォロー、協力体制の構築に向けてとられた周りの職員の行動についても評価する仕組みづくりを行っています。
◎イントラネットの活用 男性職員の出産、育児に関わる休暇などの制度について、イントラネットを活用して職員に周知しています。	◎職員勉強会の開催 平成25年6月に外部講師(NPO法人ファザーリング・ジャパン)による職員勉強会を開催しました。

内閣府

内閣府では、子育て支援ガイドの作成・配布や、子育てキャリア相談員の設置などの取組とともに、イクメンによる自主サークル活動などを行うことにより、男性職員の育児休業取得の促進などを推進しています。

◎内閣府子育て支援ガイドの作成・配布 子育てを始める職員に向けて、主な休業・休暇制度の概要について、一覧性を高めたガイドを作成し、府内に周知しています。	◎子育てキャリア相談員の設置 育児休業取得経験者が相談員となって、自らの経験などをもとに、これから育児休業を取得しようとする職員の相談にのっています。
◎イントラネット内における掲示板の設置 職員の参考とするため、仕事と子育ての両立に関する各種制度や体験談などについて府内の電子掲示板に掲載しています。	◎「内閣府イクメンの会」による活動 内閣府公認の自発的サークル「内閣府イクメンの会」が平成24年5月に発足しました。男性職員の育児への積極的な参加を後押しするとともに、育児を楽しむためのイベント(子どもの職場見学会など)などを実施しています。

主な活動方針

- *育児中の男性職員の交流を深めるとともに、これから育児を経験する職員や育児に関心のある職員に対する情報・ノウハウの提供
- *職場の管理職や無関心層への働きかけなどを通じた、仕事と育児の両立をしやすい職場環境づくり
- *育児を楽しむイベントの企画・実施

平成25年の主な活動概要

- *「イクメンっぷり」コンテスト(家族サービスの様子のレポートを募集し、優秀作品を決定)を開催
- *「子どもの職場見学会」を開催
- *イントラネットに「イクメンの会」掲示板を設置
- *毎週1回、昼休みに定例ミーティングを開催



厚生労働省

厚生労働省では、メールマガジンの配信などを通じて、男性職員の育児休業等の取得促進を図っています。

	◎育児休業取得事例集の活用 男性職員による育児休業の取得事例を取りまとめた『厚生労働省における男性職員の育児休業取得事例集』を参考に、父親となる男性職員に育児休業の取得を促すとともに、職場全体に育児や職場における応援への理解が進むよう取り組んでいます。
◎メールマガジンの配信 毎月19日(『厚生労働省「育児の日」』)に、「仕事と育児・子育ての両立のためのハンドブック」などを添付した「子育てメールマガジン」を全職員に配信しています。	◎部局長からのメッセージによる育児休業等の取得勧奨 部局長から父親となる男性職員に、配偶者出産休暇、育児参加休暇、育児休業を取得することを勧奨する「トップメッセージ」を伝え、育児休業等の取得を促しています。
◎リーフレットの配付 父親となる男性職員にリーフレット「男性職員の育児参加に向けてのお願い」を配布して、育児休業等に関する制度説明や取得に向けた助言を行い、子どもの出生前後に7日以上のお休み取得を奨励しています。	◎「子育てアドバイザー」の募集及び活用 出産・子育て経験のある職員が、これから出産や育児を行う職員の希望に応じて、自らの経験に基づきアドバイスを行う「子育てアドバイザー」を募集し、その活用を推進しています。

法務省

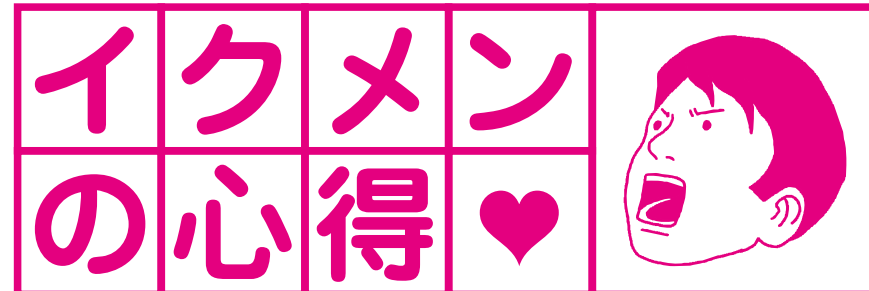
法務省では、子育て中に利用可能な各種制度などを分かりやすく伝えるための冊子『次世代育成支援ハンドブック』を作成し、全職員に配布しました。また、職員の家族を対象とした職場見学会を毎年実施しています。

	◎次世代育成支援ハンドブックの配布 配布した冊子は、各職員に利用してもらうだけでなく、職場における研修などにも活用するため、主に以下の事項を掲載しています。 ＊ 男性職員の妻が出産する場合の特別休暇制度に係る事項 ＊ 職員の子どもの出生時における休暇取得の参考例 ＊ 育児休業などの制度に係る事項、参考事例、体験談及びQ&A ＊ 子育てをしている職員に対する配慮事項 ＊ 育児休業などに関する給与上の取扱い
◎職場見学会の実施 法務本省では、毎年8月上旬頃、職員の子どもの家族を対象とした職場見学会を実施しています。職員の家族が職員の働く姿を見ることにより、仕事に対する理解を深めるとともに、職場の同僚などが見学に訪れた職員の家族の姿を見ることで、子育てをする職員に対する理解を深めるなど、子育ての支援につなげることを目的として実施しています。 平成25年度は、84家族約300名が参加し、子育てをしている職員同士の交流の機会にもなっています。	

抱っこ



ママのため、赤ちゃんのため、そして自分のために。



監修：保育・育児アドバイザー／エクレス子どもの家保育園施設長 松原美里

第1章 抱っこ篇

パパとママと赤ちゃんをつなぐ抱っこ

赤ちゃんは抱っこをしてもらって、パパやママの鼓動や体温、においなどを感じ、安心感を覚えます。そして、抱っこを通して「愛されている」という感情が赤ちゃんに芽生えていきます。つまり抱っこは、親子間の信頼関係や絆を生む、とても大切なスキンシップなのです。

弟や妹ができて、上の子が「赤ちゃん返り」をした場合にも、抱っこをして「愛されている」ことを感じさせてあげることがとても大切になります。

1歳の頃には、ママ以外の抱っこを嫌がるようになる場合もあります。これは赤ちゃんが普段関わりのある人とそうでない人を識別できるようになった成長の証。泣くからといってママに任せてしまうのではなく、パパとしてきちんと受け止めて、しっかり愛情をかけてあげましょう。

よこ抱きでは、腕に小さな頭をのせ、包むように抱いてあげよう。
たくさん触れて、パパスイッチをONに!

赤ちゃんを長時間抱っこすることで、肩こりや腰痛に悩むママも多い。
パパも抱っこを早くマスターしよう。

イクメン度UPの秘訣、
教えちゃいます。

外出時は荷物が多くなりがち。
体力のあるパパが率先して抱っこをして、ママの負担を軽くしよう。

夜泣きをする時期は、お互い寝不足にならないように、曜日ごとの当番制にするなど、上手に分担を。

授乳



第2章 授乳篇

親子の愛情を 育む授乳

赤ちゃんの成長のために必要不可欠なのが授乳です。また、赤ちゃんは授乳されることでパパとママを親として認識し、安心して満たされた気持ちになることから、親子間の愛情を育むための大切な営みとも言えます。

パパも哺乳瓶を使えば、母乳やミルクをあげることができます。自分の手からミルクを飲んでくれる様子を見て、パパとしての喜びや自覚も湧いてきます。

授乳もパパとママの 共同作業

一般的に、母乳で育てる方が良いとされていますが、母乳の出方は人によって違います。「母乳のみ」「母乳とミルク」「ミルクのみ」など、どのように育てていくかは、ママとよく相談しましょう。ミルクだけでも、成長に必要な

栄養はきちんと摂ることができます。

また、産後すぐは母乳が出にくかったり、授乳のペースがなかなかつかめなかったりして、コンプレックスを感じたり悩んでしまうママも多く見られます。パパが精神的に支えてあげることはもちろん、一緒に母乳マッサージの方法を覚えるなど、ママをサポートできるのは自分だけだと思って、二人三脚で取り組んでいくことが重要です。

ママは母乳をあげたあとは、体力を消耗し、ケアが必要な場合もあります。授乳後のゲップだけでもパパが担当すると、ママはすいぶん助かります。ゲップの出やすい姿勢も次第にわかるようになります。

授乳によって満たされた赤ちゃんは寝つきやすいので、パパが抱き、大きな手で包み込みながらトントンをしてあげると、赤ちゃんは安心して眠りに入ることができるでしょう。

授乳においては、まずはママの考えや方法を尊重して、パパはサポート役に徹するのが◎。

ママの授乳中はほかの家事を片付けておくなど、効率的な動きでお互いの余裕をつくろう。

イクメン度UPの秘訣、 教えちゃいます。

哺乳瓶の消毒やミルクの準備など、パパにできることは率先して取り組もう。

新生児は約2時間おきに授乳が必要。夜中の授乳をパパひとりでこなせるようになれば、ママも大助かり！

おむつ替え



第3章 おむつ替え篇

赤ちゃんの信頼を得るチャンス

育児の代名詞ともいえるおむつ替えは、赤ちゃんとの大切なスキンシップの時間です。おむつが汚れて不快な思いをしている赤ちゃんは、お尻をきれいに、快適にしてくれる人に対して信頼を覚えます。つまり、おむつ替えは、パパが赤ちゃんからの信頼を勝ち取る絶好の機会なのです。おむつ替えを完璧にマスターして、赤ちゃんからご指名を受けるくらいの存在を目指しましょう。

赤ちゃんからの贈り物

おむつ替えは赤ちゃんの健康状態をチェックする大切な機会でもあります。特にうんちでは、回数や色、硬さ、においなどによって体調をうかがい知ることができます。普段との違いを見極められれば、病院へ連れて行くなどの対応もとれます。

「おむつ替えはいいけど、うんちは苦手」

で……」というパパもありますが、目に見える健康のパロメータであるうんちは、言葉で伝えられない赤ちゃんからのギフト。新生児の頃は、量が少なく、あまりにおいがしないので、早い時期から慣れておくとういでしょう。

「優しくスピーディ」を心がけて

パパはつい手に力が入りがちですが、赤ちゃんの肌はとてもデリケートなので、おむつ替えは繊細かつ優しく、素早くこなすのが鉄則です。

なお、お尻の拭き方は男の子と女の子で違います。男の子は性器の裏側に汚れが溜まるので隅々まで拭いてあげましょう。女の子は前から後ろに向かって拭くことで、大腸菌が尿道や膣に入るのを防げます。

また、うんちには感染症の原因となるウィルスや菌が含まれていることがあります。おむつ替えのあとに石鹸で手を洗うことを忘れず。

新生児であれば一日10~20回程度あるおむつ替え。練習の機会が多いので、早く慣れよう。

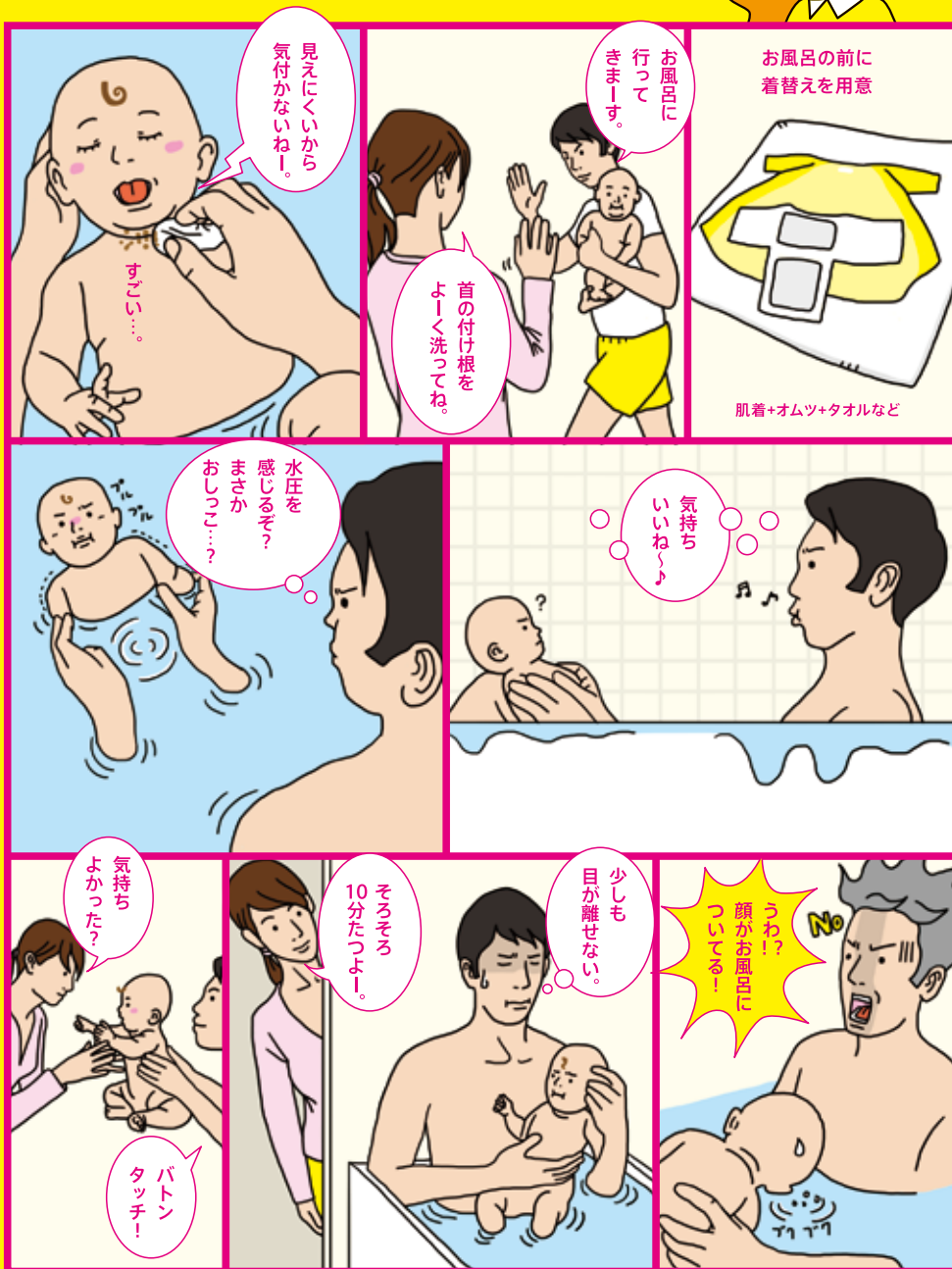
赤ちゃんに話しかけたり、赤ちゃんの反応を見ながら試行錯誤することが、プロへの近道!

イクメン度UPの秘訣、教えちゃいます。

外出時はおむつ替えスポットを事前に調べておくこと。荷物持ちもパパが買って出るのが◎。

紙おむつの大きなパックを買いに行くのも、産後のママにとっては大仕事。ここも体力自慢のパパの出番!

沐浴・お風呂



第4章 沐浴・お風呂篇

すこやかな成長のために

赤ちゃんは新陳代謝が盛んで大量の汗をかきますが、抵抗力が低く雑菌などに弱いので、皮膚を清潔に保つことが必要です。そのため、ベビーバスなどにぬるま湯をはり、ガーゼで優しく汚れを落としてあげる「沐浴が日課になります。血液の循環が良くなることで、発育を促す役目もあります。

生後1カ月頃には、抵抗力もある程度ついてくるため、大人と一緒に風呂に入れるように。ママと相談しながら、ステップを踏んでお風呂デビューをしていきましょう。

体力自慢のパパの出番!

沐浴もお風呂も、赤ちゃんの体を腕で支えるため、体力が必要です。しかしママは産後約6週間は体を回復させるために安静が必要で、この時期に無理

親子の絆を深める特別な空間

をすると回復が遅れて体調不良や産後うつの原因にもなります。沐浴はパパが主体的に取り組むとよいでしょう。慣れるまでは緊張するもの。失敗することもあります。出産前に父親教室などで正しい知識を身につけ予行練習しておくとお変役に立ちます。そして、頭や体の支え方など、ママと協力して二人ならではの方法を見つけていきましょう。

お風呂は大切な父子コミュニケーションの場です。裸のスキンシップは、「○○だから」という条件なしに、お互いの存在自体を受容する無条件の信頼関係の基礎となり、子どもの自己肯定感の育成にもつながります。同性であれば、成長したときに体の疑問や悩みなども話しやすくなります。仕事がある日でも早く帰宅してお風呂の時間を作るよう心がけましょう。

沐浴では、パパが体を支えてママが体を洗うなど、二人の連携プレーから腕を上げよう。

お風呂掃除やお湯の準備も欠かせない仕事。体力自慢のパパの活躍どころと心得て。

イクメン度UPの秘訣、教えちゃいます。

いずれは入浴前の準備から入浴後のケアまで、パパひとりでこなすことを目標に。

お風呂は特に事故が起こりやすい場所。入浴時以外は、浴槽や洗面器に水を溜めておかないこと。

病気・ケガ



第5章 病気・ケガ篇

正しい知識で 赤ちゃんを守る

赤ちゃんは弱い存在です。パパとママが守ってあげなければ生きてはいけません。そのため、病気やケガから赤ちゃんを守ることも、パパとママの重要な役割なのです。

赤ちゃんの体調の変化に早く気づくためには、普段の様子を把握しておくことが必要です。その上で、湿疹や斑点などの皮膚の様子、顔の表情、体温など、症状が現れやすい箇所の変化に注意を払いましょう。

赤ちゃんは月齢によって、かかりやすい病気が変わりますが、正しい知識を持つていけば、適切に対処でき、医師への説明も的確に行えるようになります。書籍や自治体などから配布される資料等を参考に、正しい知識をママと共有しておくことが非常に大切です。

学習と過保護のバランス

成長するにつれて行動範囲が広がり、ケガや事故の危険も増えます。何にでも興味を持つ子どもの目線に立ち、触ると危険なもの、飲み込む可能性のあるものは手の届かないところに片づけましょう。ただ、幼い頃は危険を遠ざけ、守ってあげることが必要ですが、成長するにつれて、失敗しながら自分で学んでいく過程に入りますので、必要以上に危険を恐れて過保護にならないよう、気をつけることも大切です。

大事な局面では 冷静なリードを!

突発的な事故や病気に遭うと、必死なあまり、周りが見えなくなるママもいます。そんなときは、視野を広く持てるパパが落ち着いて対処方法を示し、ママをリードしましょう。予測できないことも起こりますが、いろいろな経験すれば対応力も身についていきます。

赤ちゃんの変化に敏感になるには、普段からきちんと接して観察しておくことが何より重要。

かかりつけ医や休日・夜間対応の病院、緊急の連絡先の一覧を貼っておき、万が一に備えよう。

イクメン度UPの秘訣、教えちゃいます。

風邪やインフルエンザの流行シーズンは、パパとママが感染しないよう徹底して用心を。

被災時に備え、避難ルートや集合場所の確認、おむつセット、離乳食、水などの用意も忘れずに!