



人事担当者にも読んで欲しい!!

パパ育休取得応援 ハンドブック

～家事と育児、仕事の両立に向けて～



も く じ

- P 1 ～ 2 さんきゅうパパについて
- P 3 ～ 4 子育てをするために休む方法
- P 5 ～ 6 企業・団体のご担当の方へ
- P 7 ～ 8 子どもが生まれるまでも、大切な時間(産前編)
- P 9 ～ 10 出産を終えたら本格的にパパの出番(産後編)
- P 11 ～ 14 沖縄県家事・育児参画及び
育休に関するアンケート調査
- P 15 ～ 18 育休を取得した先輩パパの声

さんきゅうパパプロジェクト

産後に休みを取る「さんきゅうパパ」が増えると、
家族に、企業に、社会に、笑顔が増える。

ママの出産直後の大変な時、パパがそばにいて家族との時間を過ごし、
育児や家事にかかわることで、家族の結びつきが深まります。

「さんきゅうパパ」は産後に休みを取るパパのこと。
「さんきゅう」は、「産休」と「Thank you(ありがとう)」。

パパが休みを取ることで、出産後の妻に、
生まれてきた我が子に感謝をしようという意味を込めています。



パパが産休 家族にサンキュウ

さんきゅうパパ プロジェクト

「さんきゅうパパ」の割合

2019年は^{※1}58.7% → 2025年に^{※2}80%が目標

こども家庭庁では、配偶者の出産後2か月以内に半日又は1日以上 of 休み(年次有給休暇、配偶者出産時等に係る特別休暇、育児休業等)を取得した男性の割合を、2025年に80%とすることを目標として、啓発活動を行っています。

※1:2019(令和元)年内閣府委託調査(*)では現状は58.7%の父親が取得。

※2:「少子化社会対策大綱」の数値目標。

*2019(令和元)年に内閣府の委託により行った「男性の子育て目的の休暇取得に関する調査研究」を指す。
以下、本冊子では「2019年内閣府委託調査」とする。

どうして、 「さんきゅうパパ」なの？



これからパパとなるあなたが家族のためにできることは？

かけがえのない命が誕生し、新しい家族を迎え、希望に満ちた新生活がスタートする今、パパとなるあなたが家族にできることは何でしょうか？

夫婦の共働きも増えた昨今、子育て家庭を取り巻く環境には色々な課題がありますが、夫婦で話し合いながら、これまでの働き方や生活を見直し、家事や育児をするきっかけにしてみましょう。



～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、こ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。

※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3年度版)より(厚生労働省委託事業)

産後8週間までは、出産のために頑張ったママの体の回復にとっても大切な時期です。ママの体が元の状態に戻るまでは、無理をしないように注意が必要です。しかし、生まれたばかりの赤ちゃんのお世話にとっても手がかかる時期でもあります。

この時期に、夫婦で一緒に育児をスタートすることで、ママの体の回復と育児不安やストレスの軽減につながるだけでなく、夫婦間の育児スキルに差が出にくくなり、その後の子育てもスムーズに進めていきやすくなります。

どうやったら 「さんきゅうパパ」になれる？



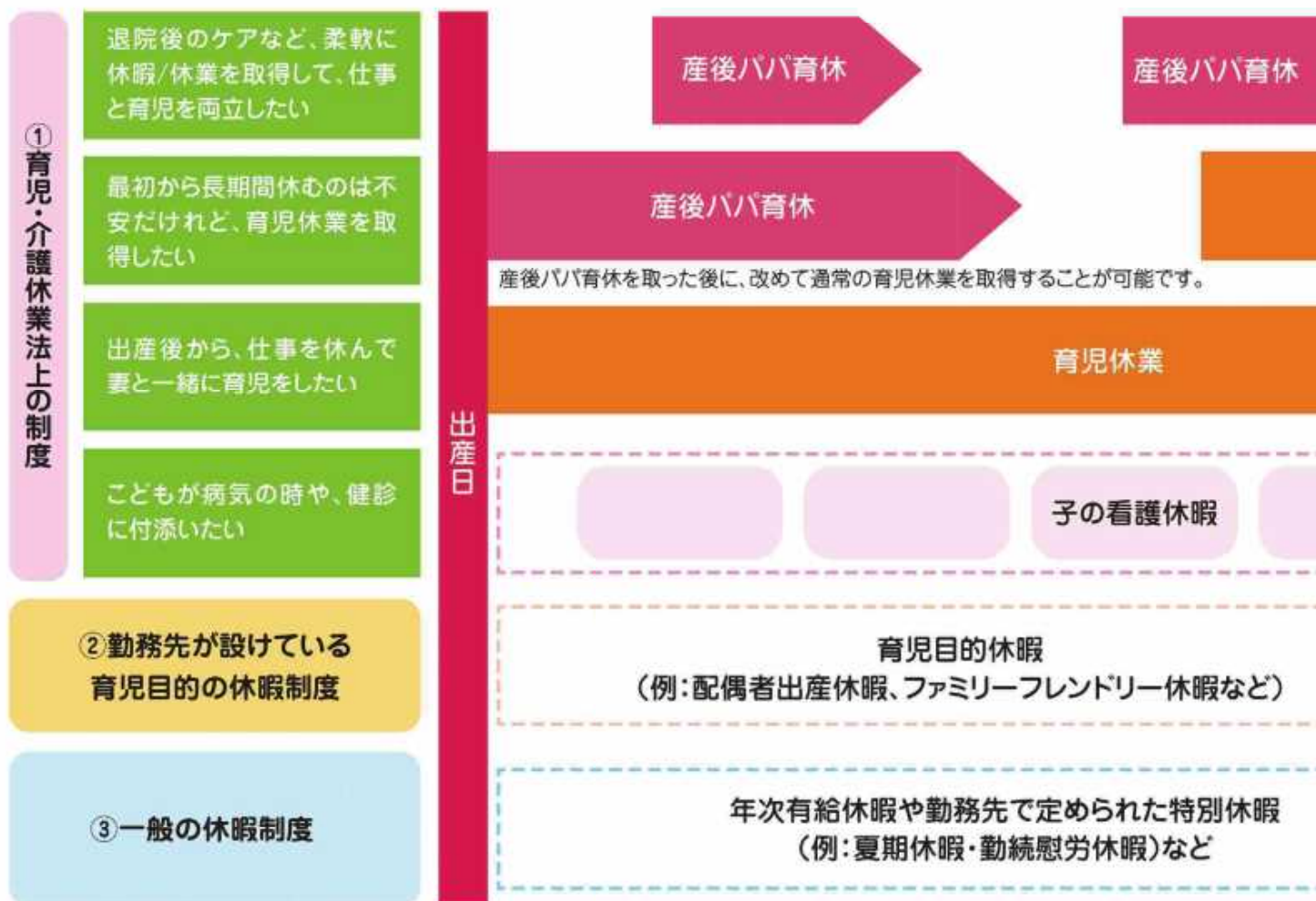
～育児休業をはじめとする「子育てで使える休み」について知ろう！～

子育てのために仕事を休むには、どんな方法があるの？

- 1 育児・介護休業法^{※1}で定められた制度を利用
(育児休業・産後パパ育休、子の看護休暇)
- 2 勤務先が設けている育児目的の休暇制度(特別休暇)を利用
- 3 年次有給休暇などの一般の休暇制度を利用

さんきゅうパパ 休暇/休業取得の例

例えばこんな場合…



育児・介護休業法の要件を満たした従業員・職員から、育児休業・産後パパ育休・子の看護休暇の申出があった場合、事業主はこれを拒むことはできません。

※1 平成3年法律第76号 「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律」

NEW!

こ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、新制度(産後パパ育休)が創設されました。

2022年10月1日施行

①は条件に当てはまる方全員が利用できる制度ですが、②は職場によって状況が異なるため、勤務先の制度をよく調べてうまく利用しましょう。

育児休業の詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

「育児・介護休業法について」

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

(約2ヶ月)
8週間

育児休業

利用のポイント

NEW! 産後パパ育休は、子の出生後8週間以内に4週間まで2回に分割して取得できます。

原則、休業の2週間前までに申出が必要です。分割取得の場合も、はじめにまとめて申出が必要です。

産後パパ育休中に一部就業することもできます(労使協定と個別合意が必要)。

育児休業は、原則、子が1歳になるまで(一定の要件を満たした場合のみ最長2歳まで)取得可能です。分割して2回取得可能です。

原則、取得の1ヶ月前までに申出が必要です(分割の場合は、取得の際にそれぞれ申出)。

子の看護休暇は、子が小学校就学前まで取得可能です。けがや病気をした子の看護や予防接種・健康診断のために取得できます。時間単位での取得も可能です。子が1人であれば年5日、2人以上であれば、年10日まで取得可能です。

勤務先に制度があるか確認し、ある場合は、自社の制度をよく調べて利用しましょう。

年次有給休暇は業種・業態にかかわらず、また正社員・パートタイム労働者などの区分なく、一定の要件を満たした全ての労働者に対して与えられるものです。取得の際に、目的や理由を問われることはありません。

企業・団体のご担当の方へ

出産直後に「休暇/休業を取りたかったのに取らなかったパパ」は26%

2018(平成30)年に父親になった男性のうち、58.7%が配偶者の出産直後の休暇/休業を取得。一方で26.4%が、休暇/休業取得の意向を持ちながら取得していませんでした※1。休暇/休業を取りたかったのに、取らなかった3割近くのパパの多くは、「上司の理解が得られない」「休暇/休業を取りづらい」など、**職場の環境を休暇/休業を取らなかった理由**として挙げています。

※1 2019(令和元)年内閣府委託調査



「さんきゅうパパ」を増やすには、企業の努力が不可欠です

[1] 休暇制度の充実

[2] 育児休暇/休業取得を促進する勤務先の取組

[3] 上司の理解

この3点が揃った職場では、**8割以上の男性が休暇/休業を取得できています。**

〈配偶者出産休暇制度〉〈育児休暇取得を促進する勤務先の取組〉〈上司の理解〉の組み合わせ別 休暇取得率



資料:2019(令和元)年内閣府委託調査

企業に求められる3点

[1] 育児目的の休暇/休業制度の整備と周知

[2] 職場の働き方改革の推進と休みやすい風土づくり

[3] マネジメント層への教育・研修と評価制度

NEW!

法律上、企業は本人または配偶者の妊娠・出産の申出をした従業員に対して、育児休業制度等について周知と休業の取得の意向確認を、個別に行わなければなりません。

また、育児休業、産後パパ育休を取得しやすい雇用環境整備を講じなければなりません。さらに、小学校就学前までのこどもを養育する従業員・職員が育児目的で利用できる休暇制度を設けることに努めることとされています。

企業にもプラスの効果が期待できます

育児休業を取得した従業員・職員は、それ以前と比較して会社への帰属意識や好感度が高まったという調査結果※2があり、企業にとっても休暇/休業の取得推進はプラスの効果が期待できます。

従業員・職員から配偶者の妊娠報告を受けたら…

従業員・職員から配偶者が妊娠したと報告を受けたら、人事、労務担当者や上司の方は、休暇/休業の計画を聞き、一緒に考えたり、周りがサポートする体制を整えましょう。

育児・介護休業法の要件を満たした従業員・職員から育児休業や産後パパ育休の申出があった場合、事業主がこれを拒むことはできません。仕事が非常に忙しい場合や、経営上の理由があったとしても、育児休業や産後パパ育休を認めなければなりません。

また、育児休業や産後パパ育休を申し出たことや、取得したことを理由として、解雇や降格などの不利益な取扱いをすることも禁止されています。

※2 内閣府経済社会総合研究所「男性の育児休業取得が働き方、家事・育児参画、夫婦関係等に与える影響」(2017(平成29)年3月)

さあ「さんきゅうパパ」になろう!〈産前編〉

生まれるまでも、大切な時間。

妊娠初期 (～13週)

妊娠中期

ママの
体の変化

つわりによる体調不良や流産の心配も。

体調が安定し始め、



つわりのつらさを知ろう

時期や症状に個人差はあるけれど、つわりのつらさは本人にしかわからない。体調を気づかい、サポートしよう。



両親学級への参加

両親学級などへ参加し、二人で育児をする準備を始めよう。



妻と話し合っ、家事分担を見直す

先輩「さんきゅうパパ」のうち約7割(*)が、妻と家事・育児分担を話し合っていました。今後の生活に向けて、少しずつできる家事を増やしていこう。



できるだけ早く帰宅する

テレワークの活用や、早めの帰宅で、ママに安心してもらう。

職場の上司に相談する

出産日及び出産後の休暇/休業について事前に相談しておこう。休暇/休業中の仕事についてどうするかも併せて相談を。

先輩「さんきゅうパパ」の約半数は安定期(妊娠5か月)の時期に職場の上司に相談しています。

*2019(令和元)年内閣府委託調査

女性にとって妊娠中から産後は、心も体も大きく変化する時期。
 妊娠・出産の知識を得ながら、ママの気持ちに寄り添って。パパが活躍するチャンスです！
 なお、紹介している内容はあくまで一例です。各ご家庭で話し合ってみましょう。

(14週～27週)

妊娠後期 (28週～)

胎動を感じられるように。

おなかますます大きく重く。動悸や息ぎれを感じる場合も。



出産後の生活や育児分担、働き方について妻と話し合う

先輩「さんきゅうパパ」のうち約8割(*)が、出産後の働き方について妻と相談していました。入院時の対応や、出産後の時間の使い方、ママがパパを頼れないときどうするかなど、祖父母や外部サービスの手を借りることも視野に入れて、夫婦で具体的に話し合っておこう。



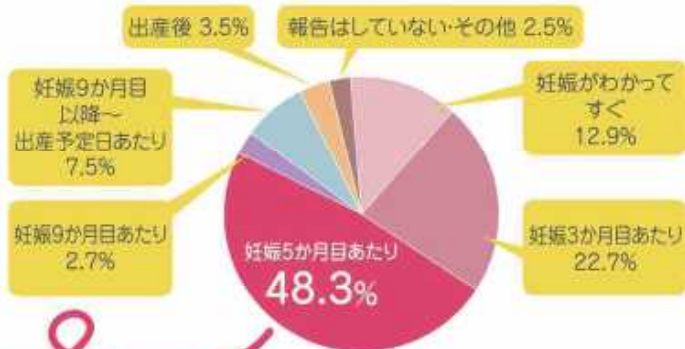
二人だけで過ごす時間をつくる

出産後は二人だけの時間が減るので、ママの気分転換も兼ねて、無理のない範囲で楽しもう。

ママの体への気づかい

妊娠中は体のコリや、背中・腰の痛みなど体調を崩しがち。おなかが大きくなると、かがむことも大変に。
 パパが重いものを持ったり、お風呂掃除をしてくれたりして助かったという、ママの声も。

子の妊娠・出産に関する上司への報告時期(*)



ワーク・ライフ・バランスの計画を立てる

労働時間の見直しを含め、効率的に仕事ができるように計画を立てよう。また、産後の休暇について職場にも相談を。

※ママの「体の変化」については、それぞれ個人差があります。

出典:「さんきゅうパパ準備BOOK」改訂3版(令和5年4月改訂)

さあ「さんきゅうパパ」になろう!〈産後編〉

出産を終えたら、本格的にパパの出番。

出産

ママの
体の変化

産後、授乳トラブルや後陣痛がある場合も。

休みを取ろう!
出産日～



赤ちゃん誕生!
ママに感謝の言葉を
伝える

頑張ったママをねぎらい、心から感謝しよう。無事に生まれてきた赤ちゃんに祝福を!

休みを取ろう!
退院日～

退院に向けて準備する

家の中を片付けて、ママと赤ちゃんを迎える準備を。また、出産直後は特に体がしんどいので、ママが休めるように家事をしよう。



休みを取ろう!
出生届～

出生届を出す

出生の日から14日以内に提出しよう。

子宮が元の大きさ



夫婦のコミュニケーションを増やす

毎日の家事や育児、保育園探しやママの職場復帰など、これからの家族のことを話し合おう。

睡眠時間の確保を。

産後、ママはとにかく睡眠不足になりがち。夜の赤ちゃんのお世話を交代でしたり、昼間ママがゆっくり休めるようにしたり工夫を。

職場に出産を報告し、周りの理解を得る

職場の協力も得ながら、より効率的に働こう。週1日は定時で帰る、テレワークをするなど、具体的な目標を立てて。周囲のママ・パパに話を聞くのもいいね。

出産を終えたら、いよいよ本格的にパパの出番。産後すぐは、ママの体が思うように動かず精神的にも大変なとき。あらかじめ、いつ休暇／休業を取得するか計画して、夫婦で一緒に育児をスタートしよう！

産後～8週間

に戻るのに約8週間、体の回復にはもっと時間を要します。無理のない範囲で生活を。

二人で こどもの世話をする

夫婦で育てるという意識を持って、赤ちゃんにたくさん触れて、スキンシップをとろう。

ママにリラックスタイムを

産後のママは、慣れない育児で疲れやすい。リラックスできる一人の時間も大切。

たくさんの「はじめて」を楽しんで

こどもが生まれると、毎日の生活はもちろん、夫婦の関係性や地域とのつながりなどが変化する。周囲の人々の手も借りながら、新しい生活を楽しもう！



産後の健診に付き添う

新生児との外出は不安なもの。定期健診などで病院へ行く際は、付き添いがあるとママも安心。
※乳幼児健診には「子の看護休暇」も使えます。

「産後うつ」のサインに要注意！

産後のママは、ホルモンの急激な変化によって、精神的に不安定になりやすい。約10～15%の女性が「産後うつ」になると言われている。ママの話に日頃からよく耳を傾けて、ママの情緒が不安定なときはゆっくり睡眠を取れるようにするなど、身体面・精神面のサポートも、パパの大切な役割。



男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート調査(沖縄県)

調査期間: 令和6年2月6日～2月20日 回収件数: 650件(有効回答数、650件)

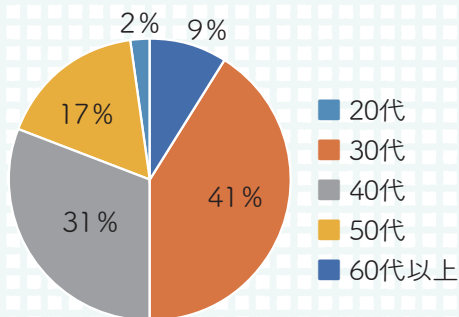
	県内	県外	国外	計
男性	344	46		390
女性	246	11	1	258
答えない	2			2
総数(回答数)				650

沖縄県HP

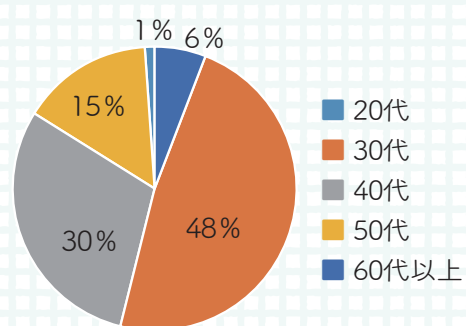


↑
こちらから調査の結果概要を
ご覧いただけます。

〈男性/年代〉



〈女性/年代〉



(1) 主に担当している家事や育児について(複数回答可)

男性 家事 ランキング

男性 家事	回数	順位	女性 家事	回数
ごみ捨て	235	1位	洗濯	234
食事の片づけ	225	2位	食事の準備	227
洗濯	219	3位	部屋の掃除	218
風呂の掃除	183	4位	食事の片づけ	211
洗濯物を干す	172	5位	洗濯物をたたむ	191
洗濯物をたたむ	167	6位	トイレの掃除	191
部屋の掃除	167	7位	洗濯物を干す	180
トイレの掃除	150	8位	風呂の掃除	153
食事の準備	144	9位	ごみ捨て	148

女性 家事 ランキング

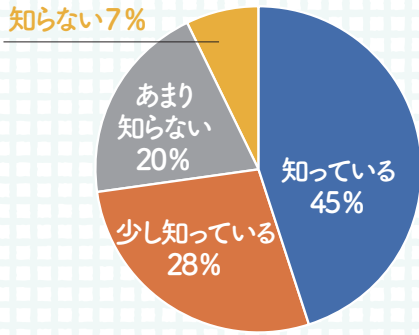
- ・食事の準備・部屋掃除は女性、ゴミ捨て・風呂掃除は男性の役割の傾向あり。
- ・男性は食事の片づけはやっている傾向はあるが、食事の準備・部屋の掃除にも関わることができれば、女性の家事負担の軽減につなげられる。

男性 育児 ランキング

男性 育児	回数	順位	女性 育児	回数
子どもと遊ぶ	168	1位	子どもが急病になったときの対応	168
子どもを風呂に入れる	154	2位	学校行事等への参加	158
学校行事等への参加	142	3位	子どもと遊ぶ	141
子どもが急病になったときの対応	127	4位	寝かしつけ、夜泣きの対応	139
おむつ替え	104	5位	子ども幼稚園、保育園等への迎える	129
子ども幼稚園、保育園等への送る	97	6位	おむつ替え	124
寝かしつけ、夜泣きの対応	84	7位	子どもを風呂に入れる	119
子ども幼稚園、保育園等への迎える	72	8位	ミルクや離乳食を食べさせる	116
ミルクや離乳食を食べさせる	71	9位	子ども幼稚園、保育園等への送る	115
介護・看護	32	10位	介護・看護	81

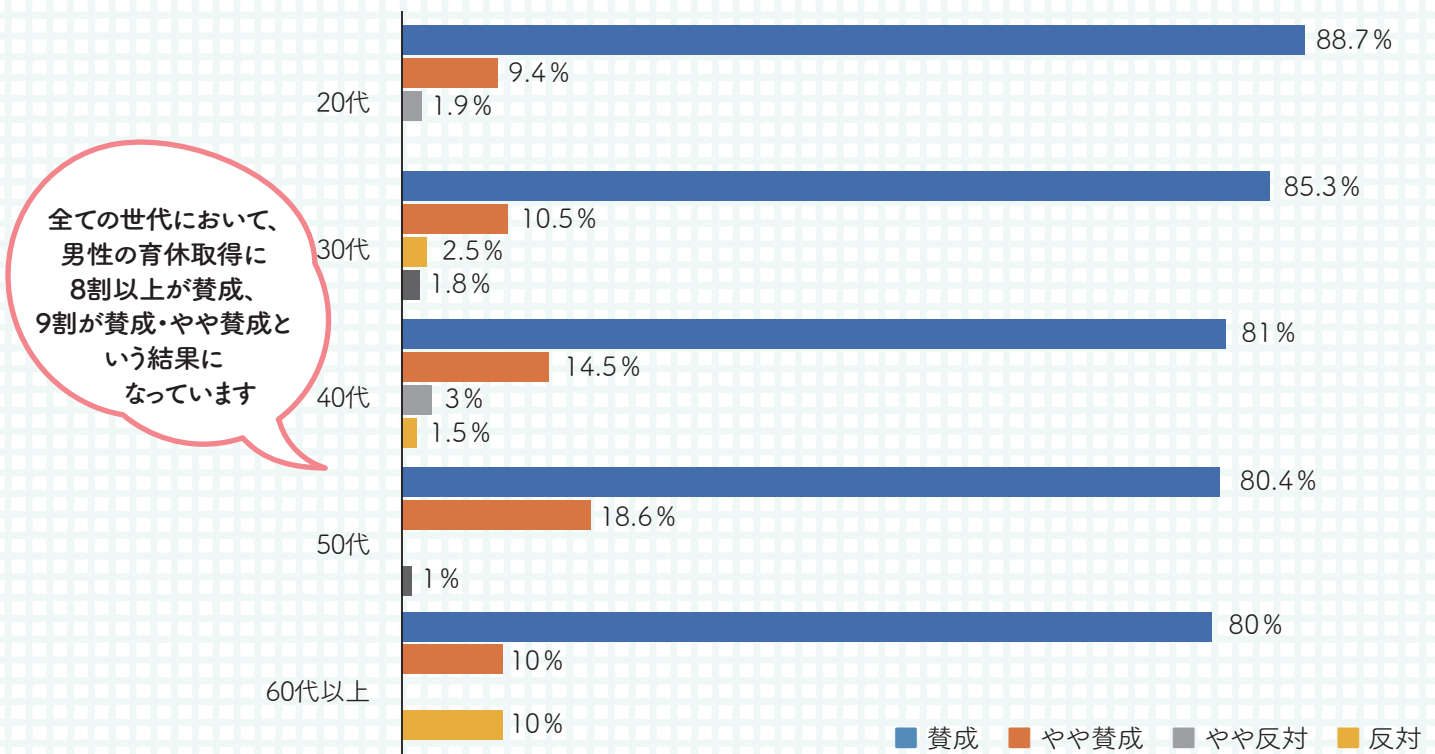
- ・子どもの送迎については、男性が送って、女性が迎えに行くという育児の分担ができていないのではないか。
- ・子どもと遊ぶ・子どもを風呂に入れるのは男性の役割の傾向あり。
- ・子どもが急病になったときの対応、寝かしつけ・夜泣きの対応は、女性の役割の傾向あり。
この役割に、男性が関わることで、女性の育児負担の軽減につなげられる。

(2) 育児・介護休業法についてご存じですか？

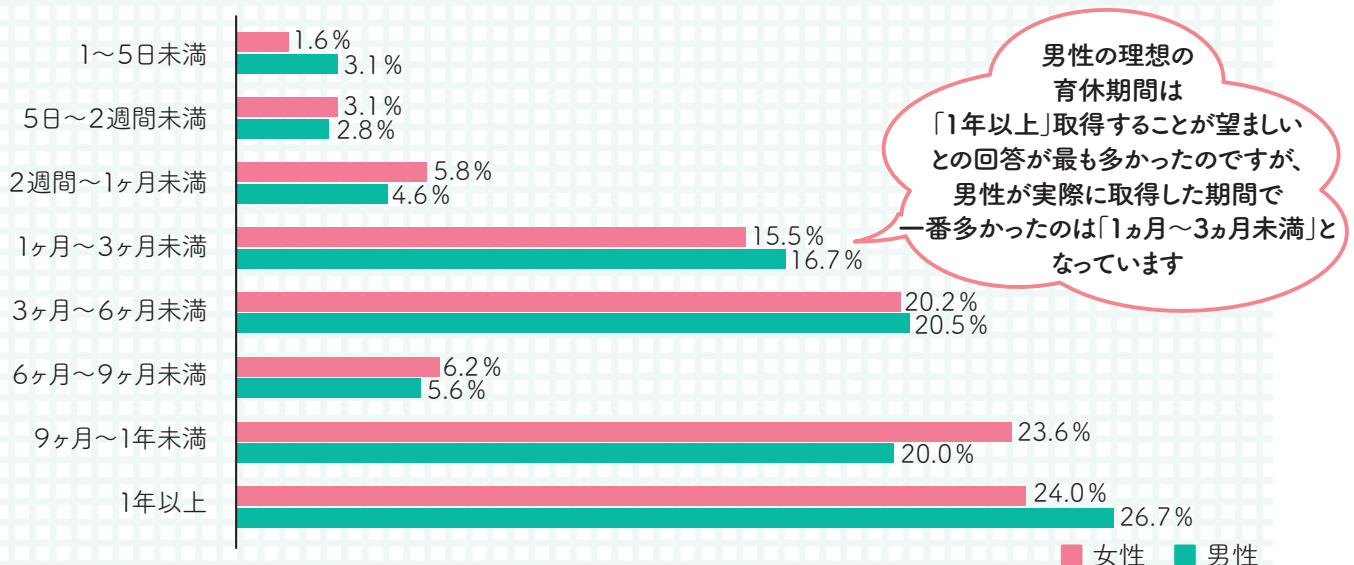


回答	(2) 育児・介護休業法についてご存じですか？
知っている	291
少し知っている	184
あまり知らない	127
知らない	48
総計(人)	650

(3) 男性が育休を取得することについて



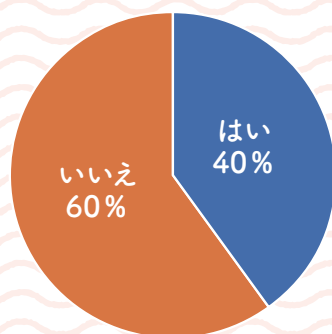
(4) 男性が育休を取得する際の妥当な期間はどのくらいだと思いますか？(男女比較)



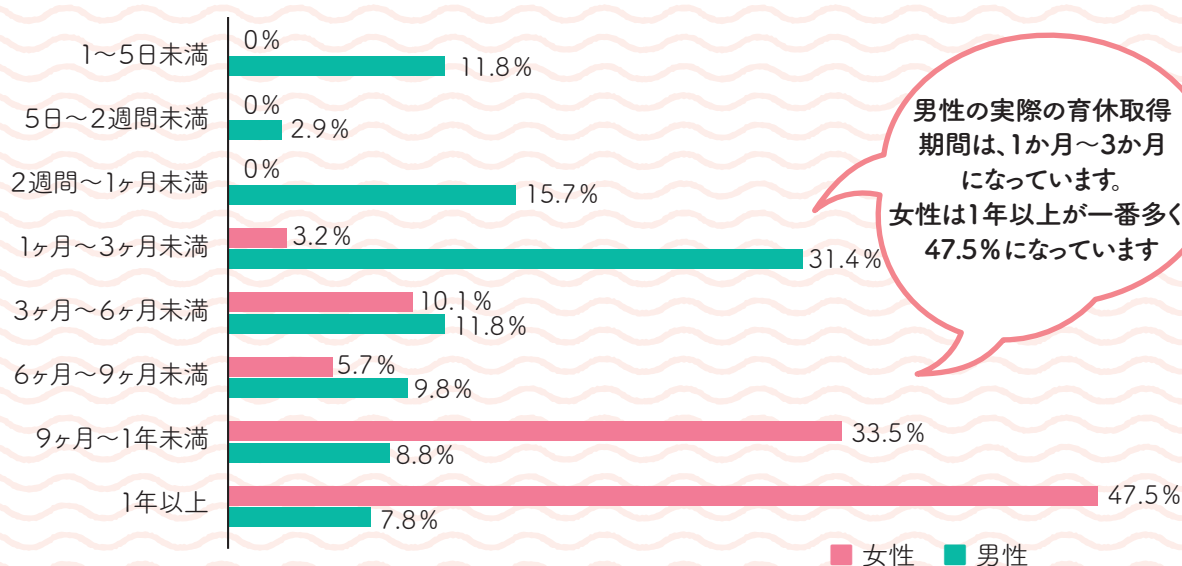
出典:令和5年度男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート調査結果概要より抜粋

男性の家事・育児参画及び育休に関するアンケート調査(沖縄県)

(5)あなたは育休を取得したことがありますか？



(6)(5)で「はい」と答えた方へ)どのくらいの期間取得しましたか？



(7) 育休中の感想

〈家庭において〉

- ・子どもの日々の成長を見れたのはとても良かった。社会との繋がりがなくなることは厳しかったので、定期的にサークル活動(野球)へ参加した(20代、男性)
- ・子育てに対する理解が夫から得られず、育休手当と子育て支援センターに救われました。パートナーが積極的に子どもと関わりたい、育休を取得したいのであれば良いですが、育休を取得した後、子どもより昼寝をしたりゲームをするだけ、子ども＋パートナーの面倒まで見る事になってしまう場合は育休取得お勧めできません。(30代、女性)
- ・仕事の事も気になるが、完全に子育てに集中する事ができた。仕方ないことではあるが、睡眠不足は否めない(30代、男性)

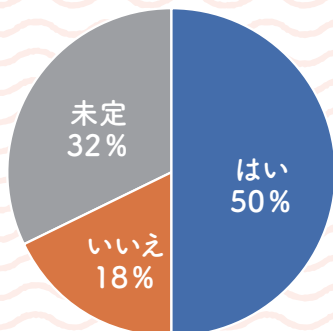
〈収入面〉

- ・社会保険料の支払い免除は良かった!やはり、収入面では雇用保険からの6割は足りない!認可保育園に入れず、育休を延長した時には雇用保険からの支払いも減り、更に苦しく、やむなく認可外の保育園へ入園させました。そして、社会からの孤立も感じました。(30代、女性)
- ・奥さん1人では絶対に大変。積極的に取れるように国又は県で改善すべき(20代、男性)

〈職場において〉

- ・未だに残る有言無言問わず前時代的な考え方による職場での圧力やキャリアパスへの不安(40代、男性)
- ・今回の育休中は会社で私しか出来ない業務があり、そのために会社へ月1回行っている。(30代、女性)
- ・上の世代である上司からよく思われぬ。まとめて休みを取る事が難しい為、復帰時になんとと言われるのが怖い(20代、男性)

(8) 将来、育休を取得したいと思いますか？



回答	将来、育休を取得したいと思いますか？
はい	327
いいえ	114
未定	209
総計（人）	650

〔(8)の質問で「はい」「いいえ」と回答した方のご意見〕

< 「はい」と回答 >

- ・育休を取得することが自分の家庭にも、回りまわって会社の為にもなると考えているため。とにかく取得者が当たり前の様に立ち振る舞わなければ空気は変えられない(30代、男性)
- ・子どもと100パーセント向き合って育てていけるのは、この時しかないと思っている(30代、女性)
- ・会社に制度がありますが、実際に使えるかどうかは部署によって様々で、人が足りないところだと、業務調整ができず、結果取れないということがあります。今月から男性で育児休業している方がいますが、1年がかりで取得しています(30代、男性)

< 「いいえ」と回答 >

- ・給与の減給があるのは、家計的にしんどい。また、次の出産は考えていない(30代、女性)
- ・職場の人手不足(20代、男性)

(9) 男性の育休取得率の低い理由について

< 意識面 >

- ・職場に「迷惑」をかけてしまうかもしれないという恐怖。特に男性の場合はタテ社会、職場での関係を重視する人が多いから(20代、男性)
- ・(男性側が)本気で育児をする気が無いと、かえって女性のストレスになるので女性側が消極的なのは(40代、女性)
- ・仕事から逃げていて感じがして気が引けるから(40代、男性)

< 制度や職場において >

- ・育休を取る前提で人事が組まれていない(=業務分担ができない)(20代、男性)
- ・収入面で下がるからだと思う。同僚も収入が下がる為に育休所得を諦めてる人もいる(30代、男性)

(10) 組織の中での工夫、好循環事例について

- ・仕事の取捨選択。スクラップやデジタルの活用など転換していく必要があると思います。本当に必要な業務か、何となく継続していないかなど組織として見極める必要があると思います(40代、女性)
- ・復職の時に育児短時間勤務を活用して、復帰しやすい環境を作ってくれた(40代、男性)
- ・仕事の属人化はやめ、ジョブローテーションで、急に休んだとしても誰かがカバーできるようにする(30代、女性)
- ・一つの業務に、メイン担当者とはサブ担当者をおき、育休に限らず突発的な休み(子どもの病気、忌引、研修等)が必要な時にお互いフォローできるような分担をしています(30代、男性)

1. 育休取得のきっかけは？

第1子ということもあり、成長過程を見たかったこと。育児ノイローゼで苦しむ女性もいることを知り、少しでも妻の負担軽減になればいいなと思ったこと。

子どもとじっくり向き合いたい。
妻だけに育児を任せる理由が見当たらない。
俺も育児やりたい、
幸い経済的にも問題ないということで、
育児休業を取得しました。



同僚の男性から1年間育児休業を取得した時の様子を聞いたことからでした。
なんとなく育児休業について関心はありましたが、体験者の生の声を聞いて興味がわき、体験者数名から話を聞いて取得を決めました。

会社や上司が取るよう勧める事と、率先して取る事。周りは心配ないと伝えると取りやすいはず。

双子の妊娠がわかり、
出産直後から育児の手助けが必要ではないかと思ったことが最初のきっかけです。
職場のみなさんも応援してくれる雰囲気があり、取得を決めました。

2. 育休期間中 大変だったことは？

全て大変でした。離乳食作り、
家の掃除、洗濯、
自分たちの夕飯作り、買い物等々。
そして、何より意思疎通のできない
一人の人間(我が子)とほぼ毎日24時間
一緒にいないといけないのは大変でした。

昼夜問わず突然泣き出す子ども。
会話ができず、
意思疎通ができないため
何をしたらいいのか分からず、
途方にくれることもありました。
「子どもはかわいい。けど・・・」という
先輩方の気持ちがわかりました。



育児そのものが大変でした。
抱っこして寝かしつけるも、ベッドに置くと起きる。
夫婦で交代しながら対応していたら、
夫婦二人で夜明けを迎えてしまう。
夫婦二人での育児で、余裕だろうと思っていましたが、
年中無休、24時間体制で妥協が一切できないので、
大変でした。

自分自身を家事・育児に追い込むため
専業主夫になる決意をし、妻に先に復職してもらい、
1年は単独で育児休業に臨みました。
単独での育児は想像以上に大変でした。
おむつ交換台が設置されているのが女性トイレのみ、
という場面に何度か遭遇し、
さまよったことがありました。

3. 育休を取得して 自身が変わったことは？

世の中のお母さんは、「とにかく偉い!」と、
女性の見方が変わりました。
女性は育児休業を取って当たり前で、
しかも育児が出来て当然、
出来なければ非難される場合もあるかもしれません。
でも、同じ親の「男」だから「偉い」と言われ、
出来なくても責められることはありませんでした。

妻や家庭に対する意識。
妻というものは家事、
育児が同時に出来るもの
だと思い込んでいました。
妻も私と同様、育児初心者であり、
共に協力していくべきパートナーなのです。

普段、主として家事や子育てを
担っている妻への感謝、
自分を育ててくれた親への感
謝の気持ちが強くなりました。
子育てを支援してくれる行政にも感謝しています。
休業後も、育児や家事などをできるだけ
担うよう心がけています。

実際には収入が多少下がってしまい、
それも覚悟の上でしたが、
家族と一緒に過ごすことで沢山の思い出や、
幸福感、精神的な安定を得ることが出来たので、
子どもがきっかけで自分の生き方や働き方を
改めて考えさせてくれる良い機会に
なっていると思っています。

子ども達との信頼関係の基礎を築けたと思
います。子ども達にとって父親の存在は母親と
同じくらい大きなものになったと思います。



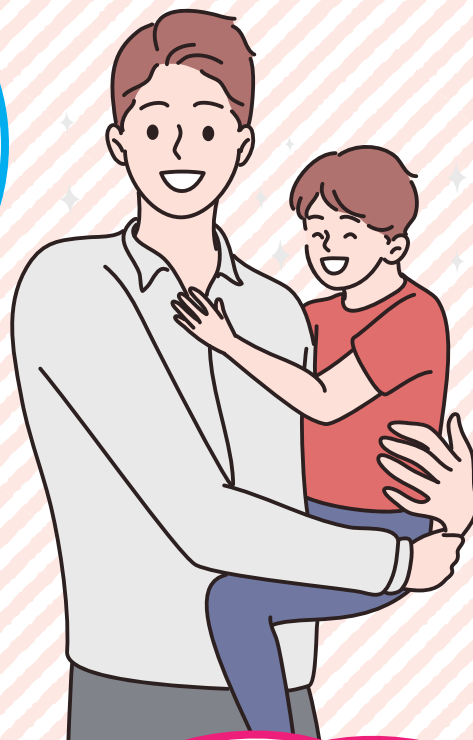
4.これから育休取得 をする男性へのアドバイス

「離乳食をきちんと作らないと」
「何時までに何をしないと」等々、結構、肩肘張って
「きちんとやらない」と思っていました。
少々怠けたり、誰かの手をたくさん借りたりして、
自分自身が楽にできる環境を作って、
もっともっと楽しみながら
同じ時を過ごせたらな～と思います。

男性の育休取得率が低い主な理由として、
仕事がとても忙しい、職場に言い出しにくい、
収入が減るのは痛い、家事や育児
に自信がない、男が育休なんて・・・など様々。
いざ育休を取ってみると「最初は大変だったけれど、
育休を取得して本当に良かった」と思う
自分があることに気づくはずです。
長い人生を考えれば、
自分や家族との関わり方
を変えるきっかけとして、
育休を取得してみてもいい。

1番女性の体力がしんどくて
子どもの世話も寝る暇もない大変な時期が
出産後2-3ヶ月なので、
その期間中は積極的に育児休業をとることをお勧めします。
育児は本当に大変で、気持ちに余裕がなく、
つい写真や動画を撮るのを忘れがちになりますが、忘れずに。
時折振り返ると疲れたときでも元気がでますよ。

育児休業手当金の手続きは早めにしよう。
かわいい子どもの成長が見れたことは
私の人生の宝物になりました。



僕も張り切って、
いろいろこなしてはいましたが、
週末に限っていたので、
妻の負担はかなり大きかったと思います。
今思い出すと、その時はまだ家事、育児は妻がメインで、
僕は手伝い程度と思っていたかもしれません。
育休については、職場の理解や体制づくりに、
子どもが生まれる前に料理や洗濯、掃除、
買い物を積極的にやっておいて、
慣れておくのも必要かなと思っています。
育休を取ったからといって、
急に全部こなせるわけではない。
手伝うのではなく、一緒にやる、
自分がやるという意識が生まれたら、
育休が充実した時間になるのかなと感じます。

[子育て支援情報]

◆おきなわ子育て応援パスポート

- 県内の子育て世帯に対して外出先や子育て支援をしているお店や施設が探せる妊婦さんや子育て世帯にうれしい応援サービスです。
- 「子育てファミリー応援店・施設」で「おきなわ子育て応援パスポート」を提示すると、お店・施設が独自に設定する商品の割引やサービスなど、様々な特典が受けられます。



◆育児休業制度 特設サイト(厚生労働省)

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/リーフレット「マンガでわかる!育児休業制度」
https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/common/pdf/IKUJI_small.pdf

◆育児・介護休業法に関する動画(厚生労働省)

改正育児・介護休業法(令和4年4月1日施行、令和4年10月1日施行、令和5年4月1日施行)に対応した動画です。

「知っておきたい 育児・介護休業法」(所要時間約17分)

<https://www.youtube.com/watch?v=HS72Ea6dAHc>

「知っておきたい(ダイジェスト版)」(所要時間約6分)

https://www.youtube.com/watch?v=thB_kbePtYo

社内研修用資料(育児関係)

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