パパとママが描く みらい手帳

令和６年版

子育ても仕事も楽しみながら、輝いていてほしい。
パパとママになるみなさんを応援します。

東京で輝く、
自分らしく。

東京都　東京ウィメンズプラザ

夫婦が一緒に子育てする動物
ペンギン一家が案内します！

パパとママになられる方へのメッセージ

子供が生まれると、立場はパパとママになりますが、パパだってママだって初めての体験の連続です。子供の存在はかけがえのないものですが、日々の生活は待ったなし。

子供を育てながらパパもママも家庭・地域と仕事のことをうまくやっていけるように、出産前に育児や家事の役割分担、働き方などについて話し合ってみてはいかがでしょうか。この手帳がこれからのふたりの充実した生活に役立つことを願っています。

Contents 目次

ふたりのみらいのために ――「ライフ・ワーク・バランス」とは…… 1

パパとママの関係づくりから

パパの育児と愛情曲線！？…… 2
相手にして欲しいことを上手に伝えてみよう…… 4
マタニティ・ブルーと産後うつ…… 5
みらいデザイン年表…… 6

家事・育児と仕事の両立に向けて

家事・育児と仕事☆両立のコツ ―― 先輩パパとママの声から …… 8
みんなで実践！職場環境を改善するための 10 のポイント …… 9
両立生活シミュレーション …… 10

活用できる制度などの紹介

妊娠～育児まで使える制度や助成・給付金情報 …… 12
自分たちの職場の制度をチェックしてみよう！ …… 16
いろいろな子育て支援サービス …… 17
未来を育むしごと「育業（いくぎょう）」…… 18
両立支援のための情報サイト一覧 …… 21

各ページの右上には
内容を示すアイコンがあります

家庭・夫婦　仕事

ふたりのみらいのために…

「ライフ・ワーク・バランス」

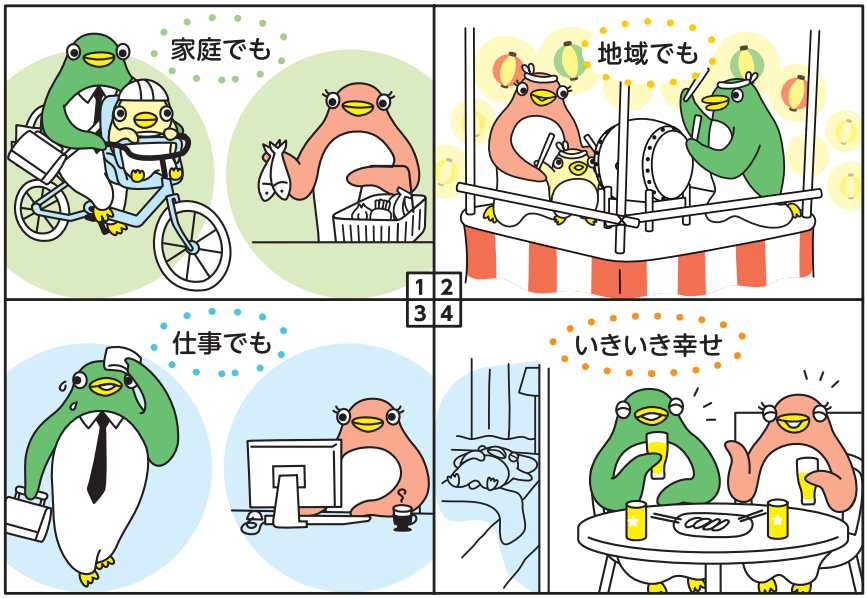
（生活と仕事の調和）とは

ライフ・ワーク・バランスとは、家事・育児、趣味・学習、地域活動など「仕事以外の生活」と「仕事」との調和を図ることをいいます。

その実現には、様々なライフスタイルや、子育て期・中高年期といったライフステージのニーズに合わせて、一人ひとりが望む形で生き方・働き方を選べることが必要です。

特に乳幼児の子育ては 24 時間待ったなしです。周囲の協力を得て、ママひとりに家事・育児の負担が偏るいわゆる「孤育て」を避けましょう。

働くママ・パパだけでなく、一人ひとりが「なりたい自分」を実現できるよう、子供が生まれる前に、長期的なビジョンでこれからについて話し合い、ふたりのみらいを描きましょう。



パパの育児と愛情曲線!?

家庭・夫婦

パパが育児をするとママの心身の負担はぐっと減ります。それ以外にはどんな効果があるのか、ライフ・ワーク・バランスの専門家である渥美由喜（あつみ なおき）さんから興味深いお話をうかがいました。

女性の愛情曲線は、夫が一緒に子育てするか否かで明暗が分かれる

私が前に手がけた「女性の愛情曲線」という調査があります。この調査では、女性たちにライフステージごとに愛情の配分先の変化を回答してもらいました。

結婚直後は愛情の配分先のトップは「夫」ですが、これは一時期のあだ花に過ぎません。子供が生まれると子供がトップの座につき、夫への愛情はがくっと下がります。その後、徐々に回復していくグループと、低迷していくグループに二極化します。

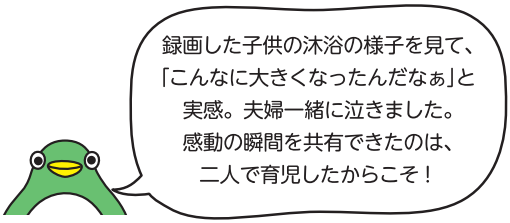
大変な乳幼児期に「夫と二人で子育てした」と回答した女性たちの夫への愛情は回復し、「私一人で子育てした」と回答した女性たちの愛情は低迷します（右図）。

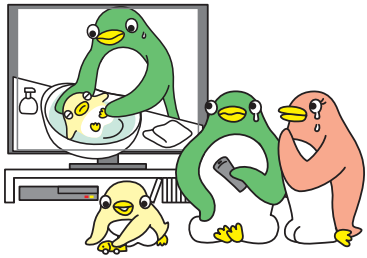
この相関関係に気づいて、私はぞっとしました。一種のトラウマとなり、２回育休を取得し、子供の送迎など、一生懸命やってきました。日本の男性の家事・育児時間は諸外国と比べて圧倒的に少なくなっています。

日本のみならず海外でも、子供の健全な成長や妻の社会参画の観点から、男性の育児家事参加を推進する動きが高まっています。日本の男性たちは、もっと自分の立ち位置に危機感を持つ必要があるのではないでしょうか。

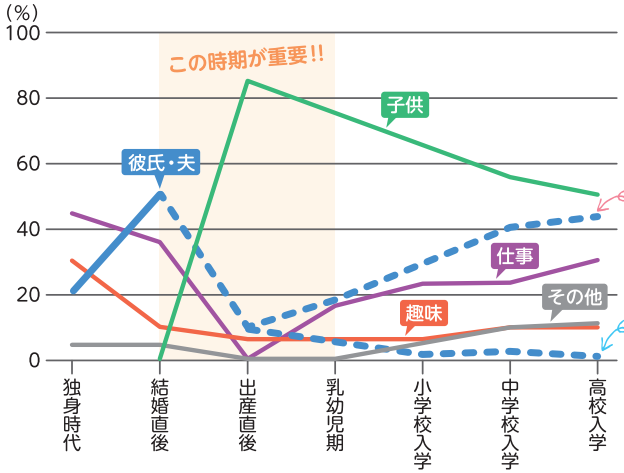
ダイバーシティ＆WLB コンサルタント　渥美由喜

子育てを体験したパパの声

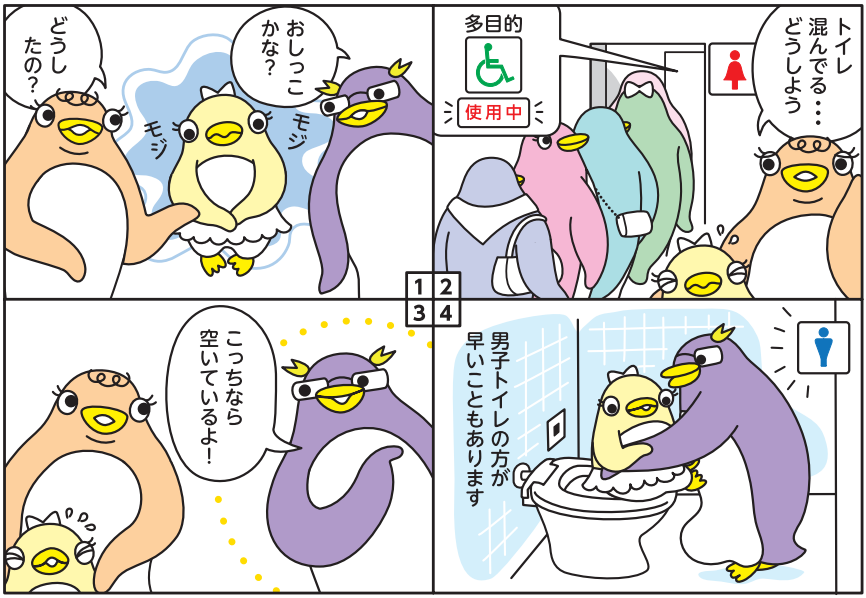




女性の愛情曲線

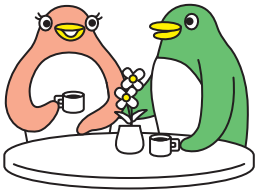


(出典)渥美由喜「女性の愛情曲線調査」



相手にして欲しいことを上手に伝えてみよう

家庭・夫婦



1 伝えたいことを整理する

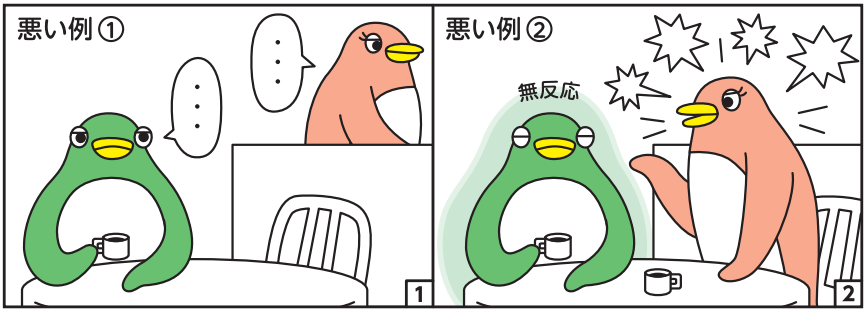
- ☑ 【事実】どんなことがあった？
- ☑ 【気持ち】そのことであなたはどのように感じた？
- ☑ 【要望・提案】相手にどうして欲しい？

2 話し合いをしやすい環境を設定する

- ☑ 相手は話を聴ける状態なのか　例）忙しくないか、心のゆとりがあるか
- ☑ 話しやすい場所か　例）お互いにリラックスできる場所か
- ☑ お互いに時間がしっかりと確保できそうか

3 さぁ、話し合ってみよう！

- ☑ 自分の心の準備はできている？
  例）平常心が保てるか
- ☑ どのように伝える？
  例）伝える内容の整理、わかりやすい言葉選び、受けとりやすい形で、具体的に
- ☑ 相手の反応を観察する余裕はある？



マタニティ・ブルーと産後うつ

家庭・夫婦

マタニティ・ブルー

出産直後から数日後までの一時期、気分が変わりやすくイライラしたり、突然不安になったり、涙もろくなったりといった心身の不調を感じる事があります。これは、「マタニティ・ブルー」と呼ばれるもので、ホルモンバランスの変化などが関係しているといわれています。

一時的な気分の変動なので、治療の必要はない場合がほとんどです。

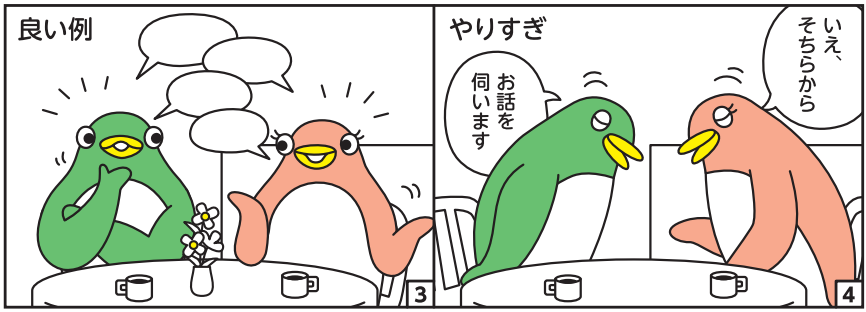
産後うつ

産後うつは、産後の女性にとって身近な病気です。産後にホルモンバランスが急激に変化することや、慣れない育児等で身体的・精神的にも負担がかかりやすいことなどが要因となり、「産後うつ」は起こるといわれています。

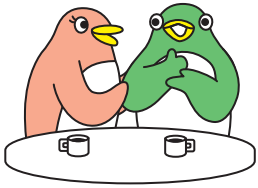
産後１～３か月頃に多く起こるといわれ、疲れやすく気力が起きなくなったり、食欲がなくなる、理由もないのに不安になる、あまり眠れないなどの症状があらわれます。

また、女性だけでなく男性も産後うつになります。「ママはもっと大変だから、頑張らなくては！」など、過度に自分を追い詰める必要はありません。

ママもパパも不調が続いたときは、かかりつけの医師や保健師に相談しましょう。



みらいデザイン年表



私たちは皆、パパ・ママであると同時にひとりの人間です。
自分自身がこれから先、どのように生きていきたいのか、ふたりで話してみましょう。
こうしたいと思う自分の将来設計を実際に書いてみると、いつ、どんな準備をすればよいかが見えてきます。
家庭・子供・仕事のことなどでこれからめざしたいこと、実現したいことを書きこんでみましょう。

年表	1年後 年	2年後 年	3年後 年	5年後 年
パパ	歳	歳	歳	歳
ママ	歳	歳	歳	歳
子供	歳	歳	歳	歳

例えばこんなことを書いてみよう♪

＊ 資格をとりたい　＊ もう１人子供が欲しい
＊ 子供との時間を大切にしたい　＊ 地域での活動に参加したい
＊ 仕事に復帰したい　＊ 新しいプロジェクトに挑戦したい
＊ 職場のチームリーダーになりたい　etc

家庭・夫婦　仕事

夫婦で書いたものを共有しながら、お互いの希望する未来を実現するためにはどうしていったらよいのか、話し合ってみましょう。

もしデザインどおりにいかないことがあっても、そのときの家族を取り巻く状況に合わせて、デザインを見直していける心のゆとりを持つことも大切でしょう。

7年後 年	10年後 年	15年後 年	メ モ
歳	歳	歳	
歳	歳	歳	
歳	歳	歳	

状況も気持ちも、
時間とともに変化するものだから、
今は無理でも時間がたてば
できることもあるよ。
子育てが落ち着いたら…時間ができたら…
いつか挑戦したいこともイメージ
しながら書き出してみよう！

参照：神奈川県「働くママ・プレママのための両立応援ブック」

家事・育児と仕事☆両立のコツ

先輩パパとママの声から

家庭・夫婦　仕事

子供が生まれることで最も大きく変わることは、「時間の制約」ができること。
限られた時間を有効に使い、家事・育児や仕事を両立していくためには、どのような工夫をしていけばよいのでしょうか。先輩パパとママの声をご紹介します。

仕事の状況が職場の仲間にもすぐわかるように“見える化”しています。

休日に料理を作り置きしています。野菜のカットなど下ごしらえはまとめて行い、冷凍しています。

周りの人に相談して仕事も育児も１人で抱えすぎないことが大切。

育児は時間よりも質！一緒に過ごす時間は、しっかり子供とふれあうようにしています。

仕事から帰る前に、翌日の予定や仕事の優先順位をメモに残しています。

お掃除ロボットや洗濯乾燥機、食器洗浄機など、“便利家電”をフル活用しています。

一時保育を利用するなどして、少し育児から離れてリフレッシュする時間もとるようにしています。

完璧を求めず、家事のアウトソーシングなど適度な「手抜き」も大事。

乳児用液体ミルク

乳児の栄養は母乳が基本ですが、母乳だけでは足りない場合などには、赤ちゃんの発育状況等を確認の上、母乳代替食品で補うことができます。その一つである乳児用液体ミルクは、調乳する必要がなく滅菌済みなのですぐに使用できることや、常温（おおむね 25℃以下）で保存できるのが特徴で、災害時に有用です。

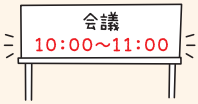
みんなで実践！

仕事

職場環境を改善するための10のポイント

出典:ワーク・ライフ・バランスの
実現に向けた「3つの心構え」と「10の実践」(内閣府)より

1 会議のムダ取り　会議の目的やゴールを明確にする。参加メンバーや開催時間を見直す。必ず結論を出す。



2 社内資料の削減　事前に社内資料の作成基準を明確にして、必要以上の資料の作成を抑制する。

3 書類を整理整頓する　キャビネットやデスクの整理整頓を行い、書類を探すための時間を削減する。

4 標準化・マニュアル化　「人に仕事がつく」スタイルを改め、業務を可能な限り標準化、マニュアル化する。

5 労働時間を適切に管理　上司は部下の仕事と労働時間を把握し、部下も仕事の進捗報告をしっかり行う。

6 業務分担の適正化　業務の流れを分析した上で、業務分担の適正化を図る。

7 担当以外の業務を知る　周りの人が担当している業務を知り、業務負荷が高いときに助け合える環境をつくる。

8 スケジュールの共有化　時間管理ツールを用いてスケジュールの共有を図り、お互いの業務効率化に協力する。

9 「がんばるタイム」の設定　自分の業務や職場内での議論、コミュニケーションに集中できる時間をつくる。

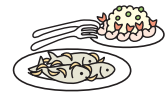
10 仕事の効率化策の共有　研修などを開催して、効率的な仕事の進め方を共有する。

両立生活シミュレーション

家庭・夫婦

子供が生まれる前に、どのように家事・育児や仕事の両立をしていくか、考えてみましょう。
お互いの状況などを考慮し、家庭生活で必要なことを書き出してみて、どのように役割を分担するか話し合ってみましょう。

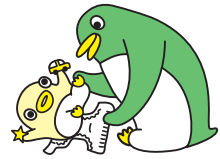
1 家事・育児にはどんなことがあるか、書き出してみよう



家事

部屋掃除	風呂掃除	トイレ掃除
洗濯	食事づくり	食後の片付け
ゴミ捨て	買い物	

育児



ミルク・離乳食用意	オムツ交換	沐浴
寝かしつけ	着替え	保育園等送り迎え
絵本の読み聞かせ	いっしょに遊ぶ	

2 役割分担を考えよう

～必要に応じて臨機応変に協力し合うことも大切！～

やること	平日	休日
1	パパ・ママ・二人で・その他※	パパ・ママ・二人で・その他※
2	パパ・ママ・二人で・その他※	パパ・ママ・二人で・その他※
3	パパ・ママ・二人で・その他※	パパ・ママ・二人で・その他※
4	パパ・ママ・二人で・その他※	パパ・ママ・二人で・その他※
5	パパ・ママ・二人で・その他※	パパ・ママ・二人で・その他※
6	パパ・ママ・二人で・その他※	パパ・ママ・二人で・その他※
7	パパ・ママ・二人で・その他※	パパ・ママ・二人で・その他※
8	パパ・ママ・二人で・その他※	パパ・ママ・二人で・その他※
9	パパ・ママ・二人で・その他※	パパ・ママ・二人で・その他※
10	パパ・ママ・二人で・その他※	パパ・ママ・二人で・その他※
11	パパ・ママ・二人で・その他※	パパ・ママ・二人で・その他※
12	パパ・ママ・二人で・その他※	パパ・ママ・二人で・その他※
13	パパ・ママ・二人で・その他※	パパ・ママ・二人で・その他※
14	パパ・ママ・二人で・その他※	パパ・ママ・二人で・その他※
15	パパ・ママ・二人で・その他※	パパ・ママ・二人で・その他※
16	パパ・ママ・二人で・その他※	パパ・ママ・二人で・その他※
17	パパ・ママ・二人で・その他※	パパ・ママ・二人で・その他※
18	パパ・ママ・二人で・その他※	パパ・ママ・二人で・その他※

参照：神奈川県「働くママ・プレママのための両立応援ブック」

※家事代行サービスなどの外部労働力の活用等

妊娠～育児まで
使える制度や助成・給付金情報

その❶　仕事

時間外労働、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限

妊産婦は、時間外労働、休日労働、深夜業の免除を請求できます。変形労働時間制がとられる場合にも、１日及び１週間の法定労働時間を超えて労働しないことを請求できます。

軽易業務転換

妊娠中は、他の軽易な業務への転換を請求できます。

危険有害業務の就業制限

事業主は、妊産婦に次の業務をさせてはなりません。

①重量物を取扱う業務　②有毒ガスを発散する場所における業務
③その他妊産婦の妊娠、出産、哺育、出産後の母体の回復等に有害な業務

妊娠・出産等を理由とする不利益取扱いの禁止

次の事由などを理由とする、解雇その他の不利益取扱いは禁止されています。

- 妊娠・出産、産前産後休業を取得したこと
- 妊娠中の時差通勤など男女雇用機会均等法による母性健康管理措置や、深夜業の免除など労働基準法による母性保護措置を受けたこと
- 妊娠又は出産に起因する症状により労働能率が低下したこと

また、妊娠中・産後１年以内の解雇は「妊娠・出産等を理由とする解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。

産前休業

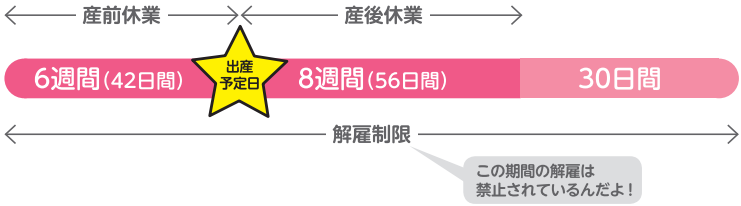
出産予定日の 6 週間前（双子以上の場合は 14 週間前）から、取得することができます。

産後休業

出産の翌日から 8 週間は、就業することができません。ただし、産後 6 週間経過後に、医師が認めた場合は、本人が請求することにより就業することができます。

解雇制限

産前・産後休業の期間及びその後 30 日間の解雇は禁止されています。



出産手当金

出産日以前42日（多胎妊娠の場合98日）から出産日後56日までの間、会社を休み給与の支払いがなかった期間を対象に健康保険から標準報酬日額の 3 分の 2 相当額が支給されます。

出産育児一時金

1 児の出産につき原則 50 万円（産科医療補償制度未加入の医療機関等で出産した場合は 48 万 8 千円）が支給されます。

育児時間

1 歳未満の子を養育する女性は、1 日 2 回、少なくとも30分の育児時間を請求できます。

母性健康管理措置

産後 1 年を経過しない女性は、医師等から指示があった時、健康診査に必要な時間の確保を申し出ることができます。また、指導を受けた場合には、必要な措置を受けることができます。なお、医師等からの指導事項を会社にきちんと伝えることができるよう、医師等に「母性健康管理指導事項連絡カード」を記入してもらい、会社に伝えることも効果的です。

社会保険料の免除

産前産後休業期間（産前42日（双子以上の場合は98日）・産後56日のうち、妊娠または出産を理由として労務に従事しなかった期間）と 3 歳未満の子を養育するための育児休業期間について、健康保険・厚生年金保険の保険料は、事業主が年金事務所に申し出ることにより、被保険者・事業主の両方の負担が免除されます。なお、この免除期間は、保険料を納めた期間として扱われます。

妊娠～育児まで
使える制度や助成・給付金情報

その②　仕事

育児休業制度と給付金

育児休業制度とは

１歳未満の子供を養育する労働者は、男女を問わず、希望する期間子供を養育するために休業することができます。子供が１歳以降、保育所に入れないなどの一定要件を満たす場合は、子供が１歳６か月に達するまでの間、育児休業を延長することができます。さらに、子供が１歳６か月以降、保育所に入れないなどの一定要件を満たす場合は、子供が２歳に達するまでの間、育児休業を延長することができます。また、一方の配偶者が育児休業中や専業主婦（夫）の場合にも、他方の配偶者は育児休業を取得することができます。なお、令和４年 10 月１日からは、分割して２回取得可能となりました。

パパ・ママ育休プラス

両親ともに育児休業を取得する場合は、育児休業期間が、原則として子供が１歳２か月に達する日までに延長されます。また、育児休業を取れる期間は、それぞれ１年間です。女性の場合は、出生日以後の産後休業期間を含め１年間となります。

産後パパ育休

令和４年 10 月１日からは、子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能な出生時育児休業（産後パパ育休）が創設されました。従来の育児休業とは別に取得可能で、分割して2回取得もできます。

育児休業給付金

育児休業中の所得を保障するために、育児休業を開始してから 180 日目まで、雇用保険から休業開始前の賃金の67％が支給されます。181日目からは、50％の支給となります。

育児休業を取ることができる人は？

正社員だけではなく、契約期間に定めのある労働者であっても、休業取得を申し出た時点において、子供が1歳6か月に達する日までに、雇用契約（更新される場合には、更新後の契約）の期間が満了することが明らかでない場合は、育児休業を取得することができます。

小学校入学前の子供を育てながら働き続けるための制度

短時間勤務制度

事業主は、一定の条件を満たす３歳未満の子供を養育する労働者について、短時間勤務制度（１日原則として６時間）を設けなければなりません。

所定外労働の制限

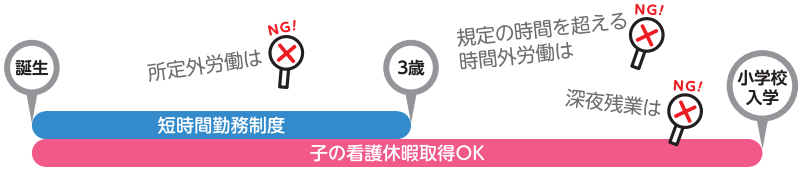
事業主は、一定の条件を満たす３歳未満の子供を養育する労働者から請求があった場合は、所定外労働をさせてはなりません。

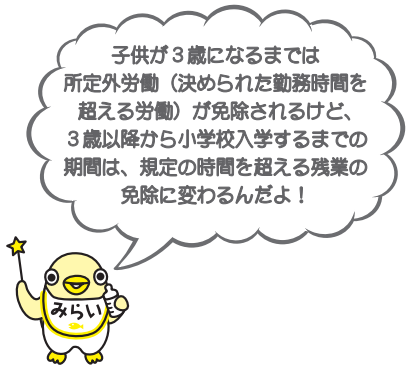
子供の看護休暇

小学校入学前の子供を養育する労働者は、会社に申し出ることによって、年次有給休暇とは別に、１年につき５日間、子供が２人以上なら 10 日間、１日単位または時間単位で、病気やけがをした子供の看護、予防接種及び健康診断のために休暇を取得することができます。（有給か無給かは会社の定めによります。）

時間外労働、深夜業の制限

小学校入学前の子供を養育する一定の条件を満たす労働者から請求があった場合は、１か月24時間、１年 150時間を超える時間外労働や、深夜労働（午後 10時から午前５時まで）をさせてはならないことになっています。





自分たちの職場の制度をチェックしてみよう！

仕事

会社の取り決めにない制度でも、法律で取得できる場合もあるよ。会社の上司や人事労務担当者と相談してみてね。

妊娠〜出産

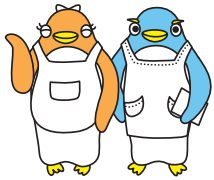
制度	取り決め内容
母性健康管理	制度 → あり ・ なし
産前・産後休業	産前6週間 ・ 産後8週間 ・ その他(　　)
その他	

出産〜職場復帰後

制度	ママの職場の取り決め内容	パパの職場の取り決め内容
育児休業制度	子供が満(　　)歳まで	子供が満(　　)歳まで
育児時間	子供が満(　　)歳まで 1日(　　)時間まで	ー
時間外労働の制限	子供が満(　　)歳まで	子供が満(　　)歳まで
深夜業の制限	子供が満(　　)歳まで	子供が満(　　)歳まで
子供の看護休暇	子供が満(　　)歳まで 年間1子につき(　　)日まで	子供が満(　　)歳まで 年間1子につき(　　)日まで
育児短時間勤務	子供が満(　　)歳まで 1日(　　)時間まで	子供が満(　　)歳まで 1日(　　)時間まで
その他 例)給付金、半日休暇、配偶者出産休暇、在宅勤務など		

家庭・夫婦　仕事

いろいろな子育て支援サービス



通常の保育としては、認可保育所や認証保育所、認定こども園、小規模保育事業、家庭的保育事業などがあります。他に、臨時や一時的な預かりを含む子育て支援サービスなど、お住まいの区市町村によって異なりますが、概ね以下の制度があります。

病児保育

子供が病中または病気回復期にあって、集団保育が困難な期間に、保育所や医療機関等に付設された専用スペース等において、保育と看護ケアを行います。

子育てひろば（地域子育て支援拠点）

乳幼児を中心とした親子を対象に、交流の場を提供しています。また、子育て相談や子育てに関する講座なども実施しています。

トワイライトステイ

残業等で保護者の帰宅が遅い場合、児童福祉施設などで17時以降22時頃まで子供を預かって、夕食・入浴の提供など、生活の援助をします。

ショートステイ

保護者が病気・出産・出張・育児疲れなどの理由で、子供の養育が困難な時に、児童福祉施設などで子供を預かります。短期間ですが、宿泊が可能です。

一時預かり事業

いつもは保育所に通っていない場合でも、保護者のパート勤務、病気・出産等の緊急時や育児に疲れた時など、日中、保育所等で未就学児をお預かりします。

育児（産後）支援ヘルパー

出産・退院したけれど、近くに頼れる人がいない…。そんな家庭の方に、ヘルパーを派遣します。家事援助はもちろん、育児に関するアドバイスも受けられます。

ファミリー・サポート・センター

地域の中で子育てを援助する人（提供会員）と、子育てを援助してもらいたい人（依頼会員）が会員となって、相互援助を行う仕組みです。仕事の都合で保育園や幼稚園の迎えに間に合わない時などに、提供会員が育児を支援します。

とうきょうママパパ応援事業

妊娠・出産・子育ての切れ目のない支援を提供するため、子育て世代包括支援センターの設置促進を図るとともに、妊婦全数面接や育児パッケージ配布・家事育児支援等を行っています。

※詳細はお住まいの区市町村にお問い合わせください。
（子育て応援情報サイト「子育てスイッチ」でも検索可能です。）

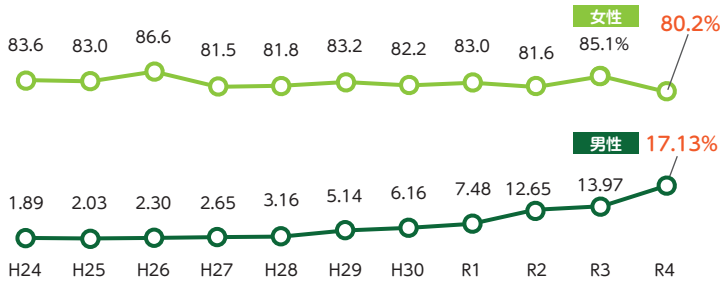
未来を育むしごと「育業（いくぎょう）」

家庭・夫婦　仕事

みんな「育休取得」できているの？

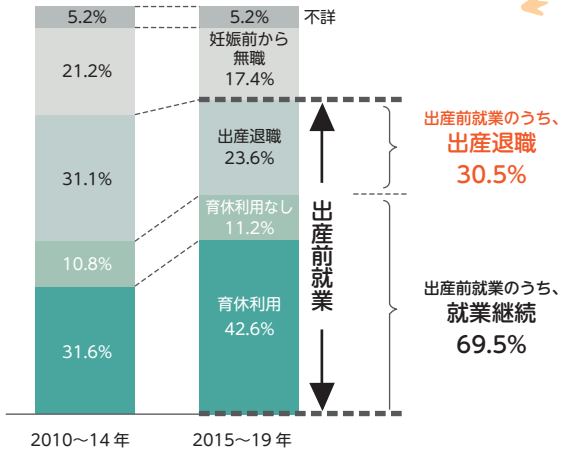
令和４年４月から、改正「育児・介護休業法」が段階的に施行され、法制度の面では、育児休業がしやすい環境整備が進められています。しかしながら、職場の理解が得づらいことやキャリア形成への不安などから、育児休業取得に躊躇する人が未だに多く、男性の育休取得率は、上昇傾向にあるものの、未だに 17.13%に留まっています（図 1 のとおり）。女性については、80.2% ですが、出産後も継続して就業している女性を分母とした割合となっており、出産を機に退職した人は３割を占めています（図２のとおり）。

＜図 1 育休取得率の推移（全国）＞



出典：雇用均等基本調査（厚生労働省）

＜図 2 第一子出産後の妻の就業変化（全国）＞



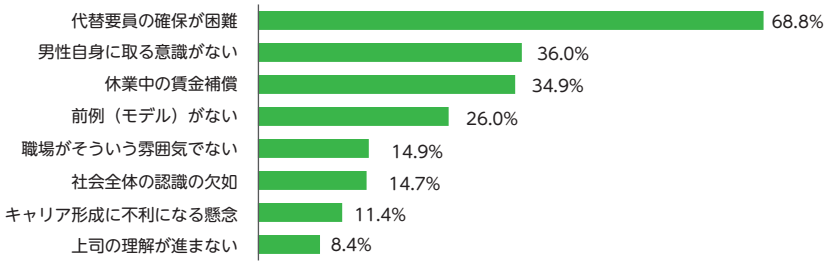
出典：第 16 回出生動向基本調査（国立社会保障・人口問題研究所）

どうして取得ができないの？

男性が育児休業できない理由には、「代替要員の確保」が一番に挙げられているため、東京都は、人材確保などにより従業員の育業を応援する企業に対して、奨励金や専門家派遣などで支援しています。

一方、「職場がそういう雰囲気でない」、「前例がない」、「キャリア形成で不利になるのが心配」等の要因も大きいです（図３のとおり）。

＜図３男性の育児休業における課題＞



出典：令和４年度「職場のハラスメント防止への取組等 企業における男女雇用管理に関する調査」
第２章　事業所調査結果　P32 より作成

愛称募集・決定

「休めていいね」「奥さんがいるのになぜ休むの？」育児休業を取得する際に、このような言葉をかけられたという声が寄せられています。また、「育児休業」という名前から「休んでいる、楽しているという印象を持たれる」という意見もあります。

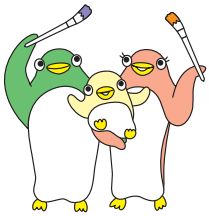
そのため､東京都は育児休業の「休む」というイメージを一新する愛称を募集し、令和４年６月に 8825 件の応募の中から選ばれた「育業」を発表しました。

育業ってどういう意味？

育児は「休み」ではなく「未来を育む大切なしごと」です。
だから「育休」ではなく「育業」です。

育 いくぎょう 業

みんなで育てるしごと



もっと育業！
子育てを楽しく、親子の時間を大切に

家庭・夫婦　仕事

「育業ってなに？」「制度が難しい」といった声に専門家やインフルエンサーが分かりやすく解説してくれます。

東京労働局
育業360度 徹底解説！

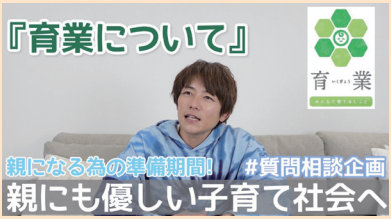
東京労働局でこの道 30 年のプロ・横山ちひろ講師が育児休業制度（法律）のこと、給付（お金）のこと、上手な育業方法などについて解説します。

QuizKnock
育業クイズ

クイズ企画で大人気の「QuizKnock」が育業クイズにチャレンジ。楽しみながら育業を学べます。

杉浦太陽さん
太陽パパの育業お悩み相談室

タレントで 4 児の父である杉浦太陽さんが、ご自身の経験を踏まえて、育業にまつわる皆さんの悩みや相談に答えます。



青野慶久さん、石黒卓弥さん
育業は本当に社会を変えるのか

なぜ企業が育業を推進すべきなのか、自ら育業した経験をお持ちのお二人が語ります。青野慶久さん（サイボウズ（株）代表取締役社長）／石黒卓弥さん（（株）LayerX 執行役員）

両立支援のための情報サイト一覧

子育て関連

子育て支援

情報

都内の区市町村が実施している子育て支援サービスの紹介など

厚生労働省委託事業「イクメンプロジェクト」

情報

ライフ・ワーク・バランスや育児休業等の制度情報、育休・育児体験談など

家事・育児に役立つサイト「TEAM 家事・育児」

情報

家事・育児分担の工夫、著名人インタビュー、子育てマンガなど

子育て情報サイト「とうきょう子育てスイッチ」

情報

行政サービス、子育て応援とうきょうパスポートなど、地域の様々な子育て支援情報を掲載

女性の悩み相談サイト「TOKYO メンターカフェ」

情報

仕事・子育て等の経験者が「都民メンター」として悩みをお聞きします。各種相談窓口の情報など

男性の育業支援に関するサイト

情報

男性育業に取り組む企業の紹介やオンラインセミナー開催、「TOKYO パパ育業促進企業」登録制度の紹介など

とうきょう福祉ナビゲーション

情報 相談

都内の認可保育所・その他の事業所情報、ひとり親家庭の方、障害をもつお子さんがいる方、生活にお困りの場合の相談窓口など

しごと関連

東京都労働相談情報センター

情報 相談

賃金や労働時間など労働問題全般にわたる相談窓口、セミナー情報など

厚生労働省委託事業 仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト「両立支援のひろば」

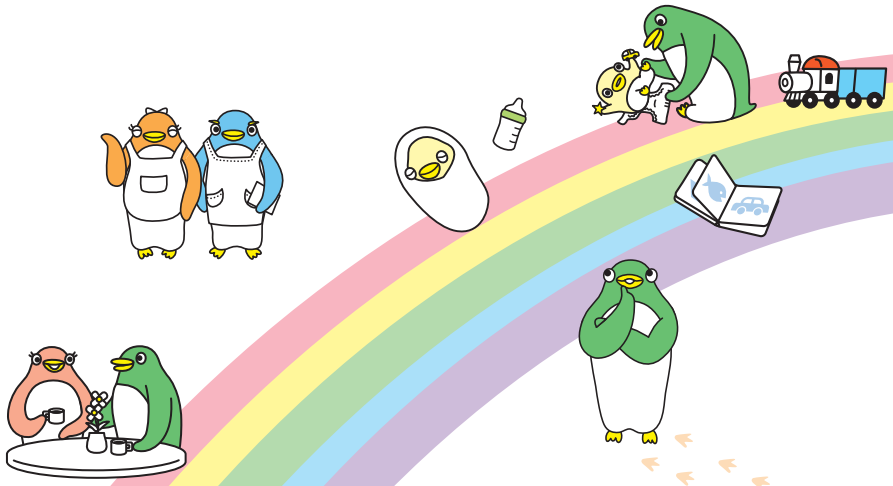
情報

妊娠・出産、育児、介護に関するよくある質問に Q &A 形式で回答、関連情報のパンフレットなど

厚生労働省委託「働く女性の心とからだの応援サイト」妊娠出産・母性健康管理サポート

情報 相談

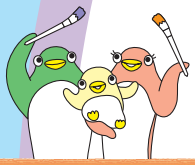
「母性健康管理指導事項連絡カード」のダウンロードや、妊娠中の症状や職場での対応などのメール相談窓口など



パパとママが描く

みらい手帳

この手帳は、家庭生活と仕事を両立しながら子育てをしていきたいあなたを応援します。一人ひとりがいきいきと輝くことのできる未来のために、「私たちのライフ・ワーク・バランス」を考えるきっかけとなることを願っています。



編集・発行：東京都生活文化スポーツ局都民生活部東京ウィメンズプラザ
〒150-0001　東京都渋谷区神宮前 5-53-67　TEL 03-5467-1711

監修：ダイバーシティ＆WLBコンサルタント　渥美由喜
四コマ漫画原案：子育て主夫ネットワーク「レノンパパ」
デザイン：株式会社バドインターナショナル
印刷：アートプランニング株式会社

リサイクル適性Ⓐ
この印刷物は、印刷用の紙へリサイクルできます。

令和６年１月発行　印刷番号：(5)79