

パパが産休 家族にサンキョウ



さんきゅうパパ プロジェクト

あなたはいつ、休暇／休業を取りますか？

月	日	～	月	日
---	---	---	---	---

月	日	～	月	日
---	---	---	---	---

MEMO(予定・計画など)

こどもが生まれる日 → 月 日

こどもを自宅に迎える日 → 月 日

出生届を出す日 → 月 日

1カ月健診の日 → 月 日

- ・早めに計画を立て、事前に職場の上司や人事労務担当に相談しておくことが重要です。
- ・上司・人事労務ご担当の方は、部下・従業員・職員から配偶者の妊娠の報告を受けたら、休暇／休業スケジュールを一緒にお考えください。(法律上、事業者はこどもが生まれる予定の従業員・職員に対しては育児休業制度等について周知と休業の取得意向の確認を個別に行わなければなりません。)

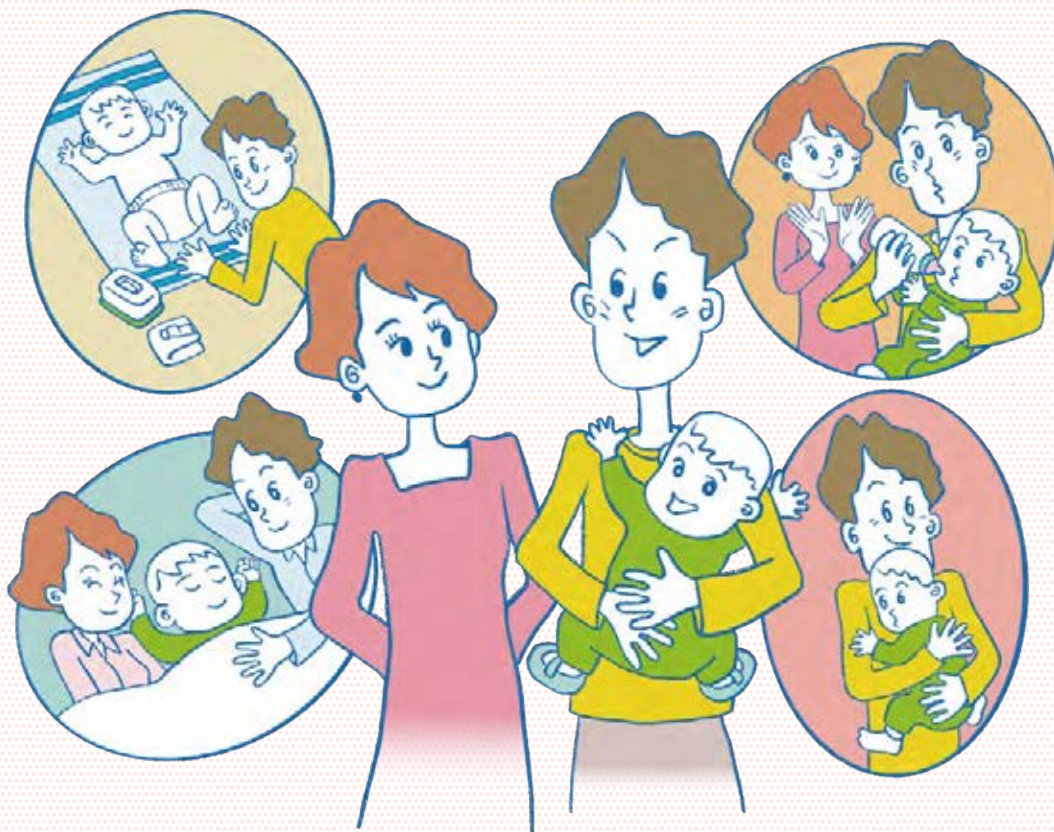
こどもまんなか

こども家庭庁

令和5年4月発行

夫婦で読む、男性の「産休」スタートブック

さんきゅうパパ BOOK 改訂3版



2022(令和4)年
10月～

育児・介護休業法の改正により、男性の育児休業が
さらに取得しやすくなりました！

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

※1 2019年は58.7% → 2025年に80%が目標 ※2

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（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）

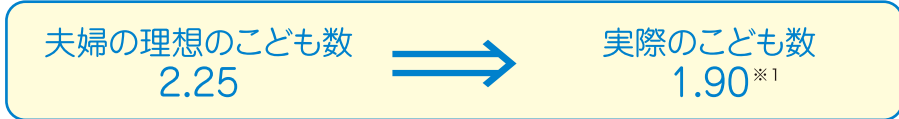
産後8週間までは、出産のために頑張ったママの体の回復にとっても大切な時期です。ママの体が元の状態に戻るまでは、無理をしないように注意が必要です。しかし、生まれたばかりの赤ちゃんのお世話にとっても手がかかる時期でもあります。

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。

子育てには 夫婦の協力体制が大切



夫婦の理想とする子ども数と実際の子ども数には差がありますが※1、その要因の一つとして「夫の家事・育児を行う時間の少なさ」があります。安心して希望どおりの子育てができる家庭づくりに向けて、夫婦で協力していきましょう。

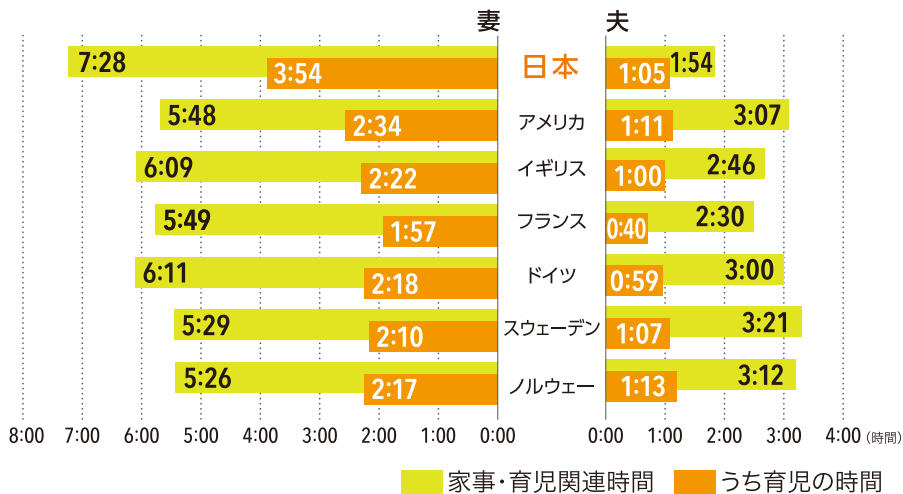


※1 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査」(2021年)より
実際の子ども数は、同調査における完結出生子ども数(夫婦の最終的な出生子ども数)の数値。

日本の男性の家事・育児時間は少ない

6歳未満の子どもを持つ夫の子育てや家事に費やす時間をみると、1日当たり1時間54分(114分)となっており、先進国中最低の水準にとどまっています。

■6歳未満の子どもを持つ夫婦の家事・育児関連時間(1日当たり・国際比較)



注1: Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004)、Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey" (2018) 及び総務省「令和3年社会生活基本調査」より作成。

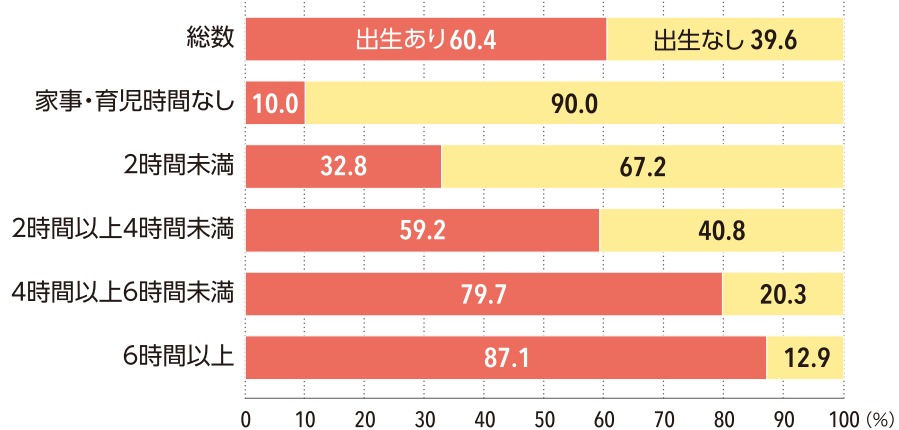
注2: 日本の数値は、「夫婦と子供の世帯」に限定した夫と妻の1日当たりの「家事」、「介護・看護」、「育児」及び「買い物」の合計時間(週全体平均)である。

資料: 内閣府資料

2人目以降の子どもの出生には、パパの家事・育児が影響

夫が休日に行う家事や育児の時間と、第2子以降の出生割合には大きな関係性がみられます。夫が家事・育児を長時間している夫婦の方が、第2子以降の誕生する割合が高いことがわかっています。

■夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生の状況



資料: 厚生労働省「第14回21世紀成年者縦断調査(平成14年成年者)」(2015(平成27)年)

注: 1. 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。

ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。

①第1回調査から第14回調査まで双方から回答を得られている夫婦

②第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方から回答を得られている夫婦

③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦

注: 2. 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。

注: 3. 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

注: 4. 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

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!～



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

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

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。

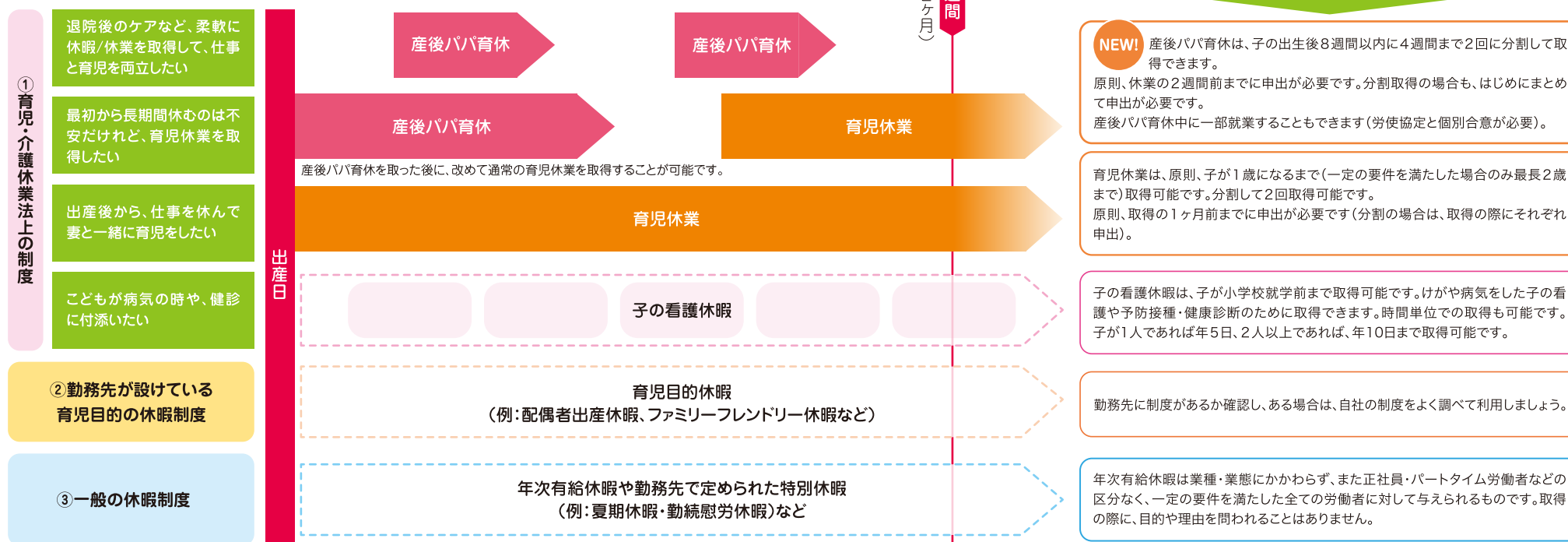
育児休業の詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

「育児・介護休業法について」

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

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」

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

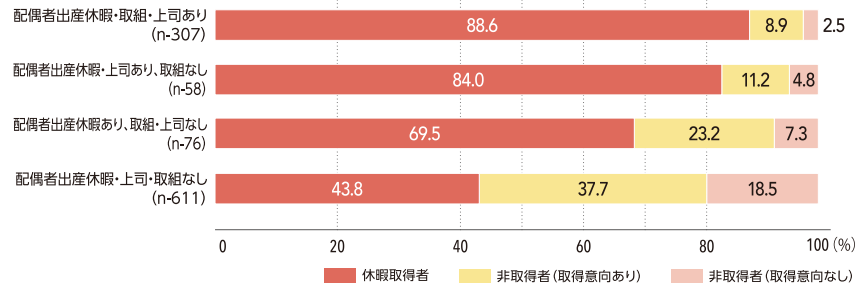


「さんきゅうパパ」を増やすには、企業の努力が不可欠です

- [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。

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。

妊娠初期 (~13週)

ママの
体の変化

つわりによる体調不良や流産の心配も。



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。



妻と話し合って、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。

妊娠中期(14週~27週)

体調が安定し始め、胎動を感じられるように。



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。



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。

妊娠後期 (28週~)

おなかが増えます大きく重く。動悸や息ぎれを感じる場合も。



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

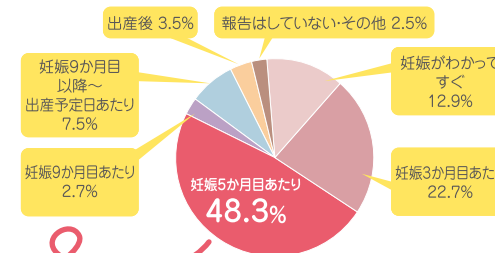
妊娠中は体のコリや、背中・腰の痛みなど体調を崩しがち。おなかが大きくなると、かがむことも大変に。パパが重いものを持ったり、お風呂掃除をしてくれたりして助かったという、ママの声も。



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。

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。

*2019(令和元)年内閣府委託調査

※ママの「体の変化」については、それぞれ個人差があります。