

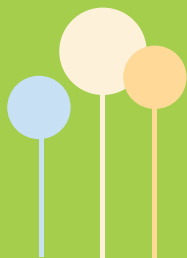


神奈川県

KANAGAWA

働くママ・プレママのための

両立応援ブック



あなたらしい仕事と
家庭生活の
両立のために



目次

1	仕事も子どもも大切にしたいあなたに	1
2	仕事と育児を両立するためのヒント	2
	ステージ0 <妊娠前>	4
	ステージ1 <妊娠がわかったら～産前産後休業取得前まで>	5
	あなたを取り巻く法律	6
	ワークシート 職場の子育て支援制度の取り決め	8
	ステージ2 <産前産後休業・育児休業中>	9
	あなたを取り巻く法律	9
	育児休業中の経済的支援	11
	ワークシート 両立生活のシミュレーション	14～15
	ワークシート シミュレーション2	16～17
	ステージ3 <育児休業復帰後>	18
	あなたを取り巻く法律	19
	ワークシート ライフキャリアイメージ表	20～21
3	両立ケース別のアドバイス	22
	ケース1 会社で初めての育児休業取得者になる	22
	ケース2 部署で初めて短時間勤務制度を使った育児休業復帰者になる	23
	ケース3 仕事と家事・育児、うまく両立できるか心配	24
	ケース4 育児休業復帰後の体制が思ったものと違う	25
	ケース5 再就職したい!	26
	ケース6 管理職に推薦された	27
4	保育について	28
	保育園ってどんなところ?	30
5	仕事と家庭生活の両立応援サイト集	32
6	市町村等問い合わせ先一覧	34

1 仕事も子どもも大切にしたいあなたに

皆さんは「仕事」と「育児」をどのように両立させていきたいですか？
どちらも見通しが立たなくて、自分が楽しんでいる姿が想像できない方も多いのではない
でしょうか。

- 職場が忙しすぎるから、仕事と子育ての両方は難しいのではないかな
- 夫の仕事が忙しすぎると、私一人で家事と育児をしなくてはいけないの？
- やっと両立リズムが整ってきたと思ったら、上司に「上を目指せ」と言われてしまっ
た！
- このままずっと、マミートラックにいるのだろうか、やりがいのある仕事をしたい

最新の調査で、第1子出産後に離職する女性の割合が初めて5割を切りました。
これまでの大変な両立イメージにとらわれず、自分らしいかたちで、仕事も子育ても楽し
みたいという女性が増えていることも事実です。

神奈川県では、働き続けたい女性や共働き夫婦を応援するために、
さまざまな取り組みを進めてきました。

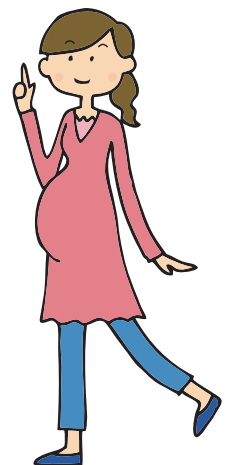
その中に「ワーキングマザー両立応援カウンセリング」
「両立応援セミナー」などがあります。

この冊子は、このカウンセリングとセミナーなどから
聞こえてきた働く女性の悩みに応えるための
応援情報を提供しています。

女性は、出産を考えたり、子どもに恵まれたりする時がちょうど
仕事上で充実感が持てる時期と重なることも多いようです。


両立生活は、仕事と育児でいっぱいいっぱいだけれども
その分、楽しみも感動も多い人生のひとつとき。

役立ち情報を味方につけて、家族や職場、周囲の人と共に、
あなたらしいリズムで両立生活をつむいでください。



2 仕事と育児を両立するためのヒント

ここでは働く女性が夫婦で仕事と家庭生活を両立するためのコツを表にしています。この後にステージごとの説明がありますので参考にしてください。

		ステージ0 (p4) ＜妊娠前＞	ステージ1 (p5) ＜妊娠がわかったら～産前産後休業取得前まで＞
この時期に大切なこと	家庭でのポイント	㊸子供を持つことや両立することについて夫婦の考え方をオープンにしておきましょう。	㊸まずは、母子健康手帳をもらいましょう。 ㊹夫婦や家族で協力できることについて話し合っておきましょう。
	職場でのポイント	①職場での円滑なコミュニケーションを心がけておきましょう。 ②職場の両立制度やキャリアパスをチェックしておきましょう。	<div style="border: 1px dashed gray; padding: 5px; margin-bottom: 10px;"> ①夫婦それぞれの職場の子育て支援制度について確認しましょう。 </div> ②上司への報告・相談をしましょう。 ③業務の進捗の見える化・共有化を図りましょう。 ④引継ぎには十分な時間をとりましょう。
あなたを取り巻く法律	女性のみ		㊺母性健康管理措置（男女雇用機会均等法） ㊻母性健康管理指導事項連絡カードの活用（男女雇用機会均等法） ㊼時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限（労働基準法） ㊽軽易業務転換（労働基準法） ㊾危険有害業務の就業制限（労働基準法） ㊿妊娠・出産・産前産後休業取得等を理由とした不利益取扱いの禁止（男女雇用機会均等法） ㊽㊾妊娠・出産に関するハラスメントの防止（男女雇用機会均等法）
	男女ともに	<div style="border: 2px solid #e91e63; border-radius: 15px; padding: 10px;"> <div style="display: flex; justify-content: space-between; align-items: center;"> ▶ トピックス </div> <div style="text-align: center; margin-top: 10px;"> <h3 style="color: #e91e63; margin: 0;">マタニティマーク</h3> <p style="margin: 5px 0;">マタニティマークとは妊産婦が交通機関等を利用する際に身につけることで、周囲が妊産婦への配慮をしやすいものです。</p> <p style="margin: 5px 0;">妊娠初期にはつわりなど配慮が必要な場合が多いにも関わらず、外見からは妊娠していることが分かりづらいなどのことから、厚生労働省が定めたピクトグラムです。</p> <p style="margin: 5px 0;">ポールチェーンなどの形で、市区町村役場や鉄道駅(又はお客様相談室)などで配布されています。</p> </div> <div style="text-align: right; margin-top: 10px;">  </div> </div>	

いつでもあなたの望むステージで

長期的な視点を持ってキャリアイメージを作成してみましよう。

(p20のワークシートを参考として下さい。)

		ステージ 2 (p9) ＜産前産後休業・育児休業中＞	ステージ 3 (p18) ＜育児休業復帰後＞
この時期に大切なこと	家庭でのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ㊸何より育児を満喫したいですね。 ㊹保育サポート体制を整えましよう。 ㊺両立生活の段取りを夫や家族と一緒にシミュレーションしましよう。 	<ul style="list-style-type: none"> ㊸夫婦で連携しましよう。
	職場でのポイント	<ul style="list-style-type: none"> ①出産したら、職場へ報告しましよう。 ②スムーズな復帰のためにも、復帰前に職場と連絡をとりましよう。 	<ul style="list-style-type: none"> ①職場内で相談できる人や窓口を探しましよう。 ②仕事の効率化を図りましよう。 ③仕事をフォローしてくれている周囲の人たちに感謝の気持ちを持ち、伝えましよう。
あなたを取り巻く法律	女性のみ	<ul style="list-style-type: none"> ㊻産前・産後休業（労働基準法） ①解雇制限（労働基準法） 	<ul style="list-style-type: none"> ㊻育児時間（労働基準法） ①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、危険有害業務の制限（労働基準法） ㊼母性健康管理措置（男女雇用機会均等法）
	男女ともに	<ul style="list-style-type: none"> ㊽育児休業（育児・介護休業法） 	<ul style="list-style-type: none"> ①短時間勤務制度（育児・介護休業法） ②所定外労働の免除制度（育児・介護休業法） ③子の看護休暇（育児・介護休業法） ④時間外労働、深夜業の制限（育児・介護休業法） ⑤育児休業等を理由とした不利益取扱いの禁止（育児・介護休業法） ⑥育児休業取得等を理由としたハラスメントの防止（育児・介護休業法）

家庭でのポイント

①子どもを持つことや両立することについて、夫婦の考え方をオープンにしておきましょう。

仕事と家庭生活の両立、育児に対する考え方はさまざまです。子どもを持つということや仕事と子育て・家庭生活をどのように両立したいか等、日頃、夫婦で話題にしておくといいでしょう。お互いのライフプランや夢について話し合ってみることは楽しいものです。

職場でのポイント

①職場での円滑なコミュニケーションを心がけておきましょう。(㈱東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長渥美由喜氏の助言に基づき作成)

職場にはさまざまな価値観、さまざまなライフステージにいる人たちが働いています。職場のコミュニケーションがよく、信頼関係を築けていると、「お互い様」の意識が醸成され、メンバーの公私を含めて思いやることができるようになります。その結果、メンバー個々が望む形でワーク・ライフ・バランスを実現できることになるのです。

②職場の両立制度やキャリアパスをチェックしておきましょう。

今の仕事をどのように展開していきたいか、自分が目指す両立の形はどのようなものかなど、今後のキャリアを考えることは大切なことです。その際に、会社の両立制度やどのようなキャリアパスがあるのかもチェックし、自己の希望とすり合わせておくのがよいでしょう。

女性社員数が少なかったり、働き続けている女性がいなかったりする場合、育児との両立生活を描いたとたんに、キャリアパスが見えなくなってしまうことがあります。けれども、あなたが最初の育休復帰者になって、新しいキャリアパスを歩んでもよいのです。これからは会社にも女性が働き続けること、キャリアアップしていくことを応援することが求められる時代です。あなたらしいキャリア展開を伸び伸びと考えていきましょう。

ステージ1 >> <妊娠がわかったら～産前産後休業取得前まで>

家庭でのポイント

① まずは、母子健康手帳をもらいましょう。

母子健康手帳は、妊娠中のママと赤ちゃんの様子だけでなく、出産後の子どもの成長の様子なども記録できる大切なものです。まずは、妊娠届を出して母子健康手帳の交付を受けてください。（横浜市、川崎市、相模原市、横須賀市、藤沢市に住んでいる人は各保健所、その他の人は市町村の窓口へ）

② 夫婦や家族で協力できることについて話し合っておきましょう。

妊娠から出産・子育てまではあっという間。また、ママ一人で頑張らず、そのときの状況に応じて、夫婦や家族でお互いに協力・連携して乗り越えることが大切です。

職場でのポイント

① 夫婦それぞれの職場の子育て支援制度について確認しましょう。

夫婦がそれぞれの職場における制度や給付金について確認をしましょう。また、給付金などがある場合は、その手続きを育児休業前に済ませましょう。夫婦で話し合い、制度を上手に活用して、お互いの時間管理や仕事のやり方を工夫することが必要です。

また、職場で初めての制度利用者の場合は、法律などを確認しながら、上司や人事労務担当者に積極的に働きかけていく事も大切です。

→ p8のワークシート「職場の子育て支援制度の取り決め」を活用してください。

② 上司への報告・相談をしましょう。

○ 報告のタイミング

妊娠中に主治医から「妊娠中の通勤緩和」などの指導を受けた場合には職場に申し出て措置を講じてもらうことができます。（「あなたを取り巻く法律」参照）

こういった配慮を受けるためにも、上司には早めに報告しましょう。

○ 報告する内容

・ 出産の時期 ・ 育児休業など、法制度の利用の意向

○ 復帰の時期・復帰後の体制、働き方・仕事内容についても上司と相談しましょう。

○ 人事部や労働組合に相談しても

上司に言い出しにくい場合は、人事部や労働組合が対応してくれる場合もあります。職場の状況に応じて相談してみましょう。

③ 業務の進捗の見える化・共有化を図りましょう。

妊娠初期はつわりなどで体調を崩し、職場を休まざるをえないなど、急な対応が必要な場合があります。そのような場合は決して無理はせず、体調を整えることを優先に心がけてください。

そのためにも、日頃から、業務が滞らないように、進捗状況などの見える化・共有化を習慣付けましょう。

<スケジュール管理の例> （株式会社東し経営研究所 渥美由喜氏の助言に基づき作成）

○ 前の日に、業務の優先順位を考えながら翌日のスケジュールを決め、翌朝、確認・見直しをする習慣をつ

けましょう。ただし、スケジュールを絶対視せず、突発事項には柔軟に対応することも大切です。

- すきま時間を有効利用しましょう。スケジュールの空白時間に「自分へのアポ」を入れて、「緊急ではないが
必要な業務」などを済ますことも大切です。
- チーム内で業務及び進捗状況の見える化に努め、急な不在にも対応できるように工夫しましょう。

④引継ぎには十分な時間をとりましょう。

十分な業務引継ぎをすることが、あなたの育児休業復帰をスムーズにすることにつながります。そのためにも安定期に入ったら、早めに仕事の整理を始め、引継ぎマニュアルを作成するなど丁寧な引継ぎを心がけましょう。

また、日々の業務で関係する社内の部署や顧客、取引先などをリストアップして事情を説明し、後任が決まっている場合は後任者を紹介するなど理解を得ることが大切です。丁寧な対応を要する場合もありますので、上司と相談しながら進めると良いでしょう。

あなたを取り巻く法律

㊦母性健康管理措置（男女雇用機会均等法）

妊娠がわかったら、必ず母子保健法による妊婦健康診査を受けましょう。妊娠中は普段より一層健康に気をつけなければなりません。健康診査を受けることはあなた自身だけでなく赤ちゃんの健康のためにつながります。健康診査を受けるための時間が必要な場合は、職場に申請しましょう。（有給か無給かは職場の定めによります。）

男女雇用機会均等法では事業主に健康診査のために必要な時間の確保を義務付けています。（第12条）

<回数>

妊娠23週まで	4週間に1回
妊娠24週から35週まで	2週間に1回
妊娠36週以後出産まで	1週間に1回

※主治医等がこれと異なる指示をしたときはその指示に従って健康診査を受けましょう。

→主治医等の指導を受けたら・・・

男女雇用機会均等法では、事業主に対し、女性労働者が健康診査等に基づく指導事項を守ることができるようにするため、必要な措置を講じることが義務付けられています。（第13条）

主治医等から、妊娠中の通勤緩和、休憩時間の延長、つわりやむくみなど症状に対応して通勤時間の短縮や作業の制限、休業などの指導を受けた場合には、職場に申し出て措置を講じてもらいましょう。

㊦母性健康管理指導事項連絡カードの活用（男女雇用機会均等法）

主治医等から受けた指導事項を職場にきちんと伝えることができるように「母性健康管理指導事項連絡カード」に記入してもらい、職場に伝えることが効果的です。

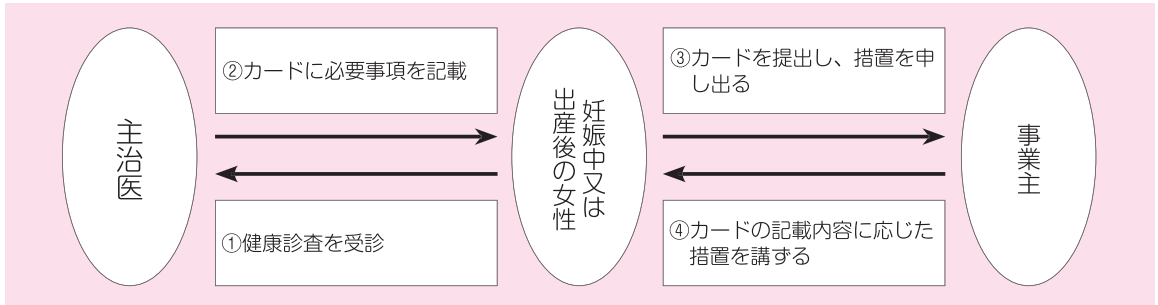
母性健康管理指導事項連絡カード（母健連絡カード）を活用しましょう！

妊娠中のつわりやむくみなどの体調不調について、言い出しにくい方もいらっしゃることでしょう。また、上司側も女性労働者の不調が理解できず、仕事をどの程度調整してよいのかわからない場合があります。そのような時には、母健連絡カードが役に立ちます。

母健連絡カードは、女性労働者が通勤緩和や休憩などの措置を受ける必要がある場合に、医師等がその指導内容を記し、事業主に的確に伝えるものです。

ほとんどの母子手帳に様式が記載されていますし、厚生労働省のHPからもダウンロードできます。

https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/jyoho/renraku_card/



⑤時間外、休日労働、深夜業の制限、変形労働時間制の適用制限（労働基準法）

労働基準法に基づき、妊娠中の女性は、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8時間、1週40時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。（第66条）

⑥軽易業務転換（労働基準法）

労働基準法に基づき、妊娠中は他の軽易な業務への転換を請求できます。（第65条）

⑦危険有害業務の就業制限（労働基準法）

労働基準法に基づき、妊娠中の女性については、重量物を取り扱う業務、有毒ガスを発散する場所での業務など、妊娠・出産等に有害な業務に就かせることはできないことになっています。（第64条の3）

⑧妊娠・出産・産前産後休業取得等を理由とした不利益取扱いの禁止（男女雇用機会均等法）

男女雇用機会均等法に基づき、妊娠・出産・産前産後休業を取得したこと、妊娠中の時差出勤などの男女雇用機会均等法による母性健康管理措置を受けたこと、使用者に請求した場合の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して能率が低下したことなどを理由とする解雇その他不利益な取扱いは禁止されています。また、妊娠中・出産1年以内の解雇は「妊娠・出産・産前産後休業取得等による解雇でないこと」を事業主が証明しない限り無効となります。（第9条）

⑨妊娠・出産に関するハラスメントの防止（男女雇用機会均等法）

男女雇用機会均等法に基づき、事業主は雇用する女性労働者が妊娠・出産したことや産前産後休業等の取得に対するハラスメントを防止するために、女性労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備を行わなければならないことになっています。（第11条の2）

妊娠～出産前まで(ママのみ)

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・産後8週 それ以外()
その他の制度	

出産～復帰後まで(ママ・パパ)

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	子が満()歳まで	子が満()歳まで
育児時間	子が満()歳まで 1日()時間まで	_____
時間外勤務の制限	子が満()歳まで	子が満()歳まで
深夜業の制限	子が満()歳まで	子が満()歳まで
子の看護休暇	子が満()歳まで 年間・1子につき()日まで	子が満()歳まで 年間・1子につき()日まで
育児短時間勤務	子が満()歳まで 1日()時間まで	子が満()歳まで 1日()時間まで
その他		

※その他の例：給付金・半日休暇・在宅勤務・配偶者出産休暇など

※会社の取り決めのない制度でも、法律により利用できる制度があります。（「あなたを取り巻く法律」参照）会社の上司や人事労務担当者と相談してみてください。

ステージ2 >> <産前産後休業・育児休業中>

家庭でのポイント

④何より育児を満喫したいですね。

仕事に復帰すると仕事と家庭生活の両立のため、時間的な制限がでできます。今、毎日の子どもの成長に集中できる時間を大切に、子どもと一緒に楽しみましょう。その上で余裕がある場合は、趣味・資格取得など、これまでに取り組んでみたかったことにチャレンジするのも有効です。職場によっては、復職支援の一環でe-ラーニングの利用ができる場合などもあります。

⑤保育サポート体制を整えましょう。

お子さんの預け先にはさまざまなバリエーションがあります。また、病気などの緊急時にも預けることのできる施設などもありますので、地域の情報を集めてみましょう。これらの施設の活用の仕方や利用状況は、地域によって異なり、登録が必要な場合もありますから、事前に問い合わせたり、実際に見学することが大切です。出産後は育児に忙しく時間がとれなかったり、子どもを連れて出かけなければならなくなるなど、施設の見学などが難しくなる場合もあります。出産前に見にくのもひとつの手段です。

なお、通常の保育の申し込み時期は自治体によって異なりますが、10月から11月くらいに翌年4月の保育の申し込み申請書などを配布するところが多いようです。

→p28「保育について」、p31トピックス（よい保育施設の選び方十か条）も参考としてください。

⑥両立生活の段取りを夫や家族と一緒にシミュレーションしましょう。

育児休業から復帰後の生活を想像して、お互いの仕事の状況や家庭生活で必要なことを書き出し、夫や家族と十分に話し合っておくことが必要です。

→p14からシミュレーションのためのワークシートを掲載しています。参考に使ってみてください。

職場でのポイント

①出産したら、職場へ報告しましょう。

出産後は余裕がなくて、報告が遅れがちですが、職場の上司や人事労務担当者の側からは連絡が取りにくいものです。なるべく早いタイミングで報告を。

②スムーズな復帰のためにも、復帰前に職場と連絡をとりましょう。

職場によっては、育児休業中に社報などが送られてきたり、人事労務関係部署などから定期的なメールが来たりと、育児休業中の職場の状況の情報提供がある場合があります。

そういった制度のない場合も、復帰前には自身の両立生活のイメージを持ちやすくするために、職場の上司などに連絡をとり、自身の近況報告や復帰後の体制・業務などの確認などをしましょう。復帰後に、短時間勤務など制度の利用を考えている場合はその取得についても併せて相談しましょう。また、子どもを連れて、職場に出産報告に行く場合は、上司にその旨を相談し、回数を控えて、昼休みの時間帯にするなどの配慮を忘れずにしましょう。

あなたを取り巻く法律

⑦産前・産後休業（労働基準法）

子どもを出産する前と後の休業のことです。6週間（双子以上の場合は14週間）以内に出産予

定の女性から休業の請求があった場合、使用者はその女性を就業させてはいけません。また、原則として、出産の翌日から8週間は、その女性を就業させてはならないことになっています。(第65条)

①解雇制限（労働基準法）

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。(第19条)

②育児休業（育児・介護休業法）

子どもが生まれたときに、一定期間仕事を休むことができる制度です。法律では、事業主に申し出るにより、原則として子どもが1歳になるまで休業することができます（保育所の待機など、子どもの預け先が見つからず、休業が必要と判断される場合、1歳6ヶ月まで延長することができます。さらに、1歳6ヶ月以後も、子どもの預け先が見つからず、休業が必要と判断される場合には、最長2歳まで再延長できます。）。

平成22年6月に施行された改正育児・介護休業法によって、父母がともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2ヶ月に達する日まで、取得可能になりました（パパ・ママ育休プラス）。ただし、育児休業を取得できる日数は、母の場合、出産日、産後休業期間、育児休業期間とあわせて1年間が限度です。また、配偶者の出産8週間以内の期間内に父親が育児休業を取得した場合には、再度の取得が可能となりました。

○育児休業を取ることのできる人は

正社員だけではなく、契約期間の定めのある労働者であっても、一定の要件を満たしていれば育児休業を取ることができます。休業取得を申し出た時点において、次の①、②のいずれにも該当する期間雇用者は育児休業を取得することができます。

①過去1年以上継続し雇用されていること

②子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと。（2歳までの育児休業の延長を申し出る場合には、「子が2歳になるまでの間に雇用契約がなくなることが明らかでないこと」）

○育児休業を取得するための手続き

職場の規程を確認し、育児休業を取得する場合は、遅くとも休業1ヶ月前までに職場に育児休業申出書を提出しましょう。規程がない場合でも、育児・介護休業法によって請求ができます。

1歳から1歳6ヶ月まで（または1歳6ヶ月から2歳まで）の育児休業については、休業開始予定日から希望どおり休業するには、その2週間前までに申し出てください。

育児休業中の経済的支援

●育児休業給付金（雇用保険）

雇用保険被保険者の方が、1歳に満たない子を養育するために育児休業をした場合に、一定要件を満たすと育児休業給付金の支給を受けられます。また、保育所に申込をしているが入所できないなどの理由により、子が1歳に達する日以後の期間に育児休業を取得する場合は、その子が1歳6か月（または2歳）に達する日前までの期間、育児休業給付金の支給対象となります。支給対象は男女を問いません。

詳しくは最寄りの公共職業安定所（ハローワーク）にお問い合わせください。

（支給額）

各支給単位期間（育児休業を開始した日から起算した1ヶ月ごとの期間）ごとの支給額は、原則として

休業開始時賃金日額×支給日数×67%（ただし、育児休業の開始から6か月経過後は50%）です。

●児童手当

中学校卒業まで（15歳の誕生日後最初の3月31日まで）の児童を養育している方に児童手当が支給されます。

各市区町村にお問い合わせください。

●育児休業等期間中の社会保険（健康保険・厚生年金保険）の免除等

事業主の方が年金事務所又は健康保険組合に申し出をすることによって、育児休業等（育児休業の制度に準ずる措置による休業も含まれます。）をしている間の社会保険料が被保険者本人負担分及び事業主負担分ともに免除されます。そのほか、『育児休業等終了後の社会保険料の特例』や厚生年金保険の『3歳未満の子を養育する期間についての年金額計算の特例』等の制度がありますので、詳しくは年金事務所、健康保険組合、又は厚生年金基金までお問い合わせください。

●その他

出産時の費用として加入している健康保険等から出産育児一時金が支給されます。また、勤務先の健康保険などに加入している場合、要件を満たしていれば、出産手当金なども支給されます。

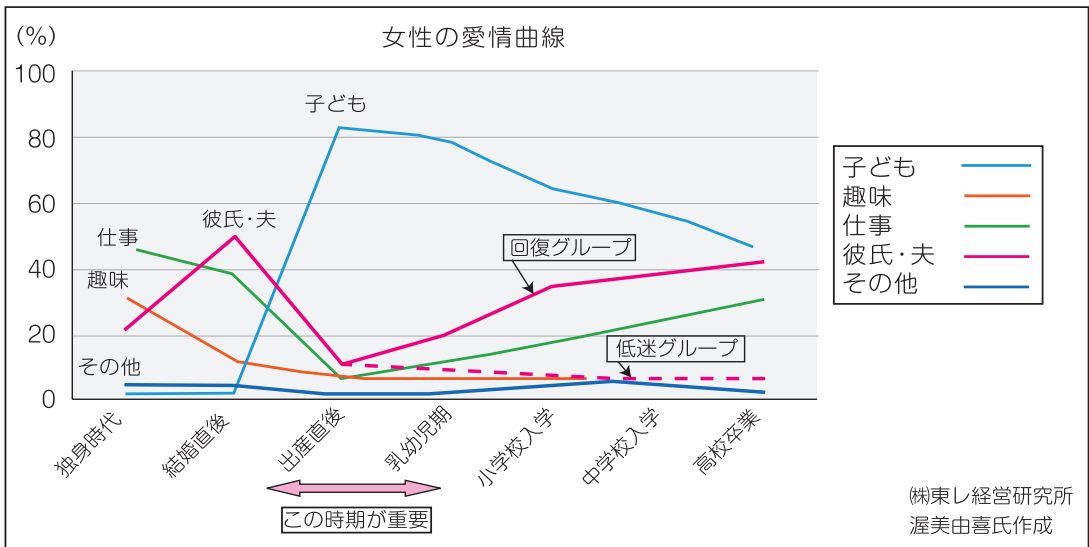
パパの育児

近頃、育児に積極的なパパが増えています。家事も育児もママが一人でやりながら仕事と両立するのは大変です。また、ママ自身が描いたキャリアイメージを実現するためには、夫婦や家族の協力・連携が必要不可欠です。

是非、p20 で描いたライフキャリアイメージと併せて、p14 からのワークシートをツールとして活用し、夫婦で、充実した子育て期のワーク・ライフ・バランスをデザインしてみてください。

ちなみに・・・・・・・・

○子育て期にパパが育児に関わらない場合、「妻の夫への愛情」は下の表のとおり右肩下がりがりから復調しないとのデータもあります。



※このグラフは、女性が一生のうちで愛情を注ぐ対象とその度合いを表したものです。

独身時代には「仕事や趣味」が、結婚前後には「彼氏・夫」への愛情が最も高くなりますが、出産後、「子ども」への愛情が飛躍的に高まるのと反対に夫への愛情の度合いは下がっていきます。その後、夫婦で育児をした場合には、子どもの成長とともに夫への愛情も徐々に回復していきますが（回復グループの折線）、夫が育児をしなかった場合には、女性（妻）の愛情は低迷し続けます（低迷グループの折線）。

○また、パパが育児に関わると、第2子以降の子どもが生まれる割合が高くなります。

※第12回 21世紀成年者縦断調査によると、子どものいる夫婦で、休日の夫の家事・育児時間が「6時間以上」の80.0%の夫婦に第2子以降の子どもが生まれていますが、「家事・育児時間なし」の夫婦では11.9%と非常に低くなっています。

○育児休業を取得した男性からは、「子どもの成長を目の当たりにできた」「子どもと一緒に、自分も父親として成長できたと感じる」「育児と家事をして、こんなに妻は大変だったのかとわかった」「子どもの誕生で働き方を考えるきっかけになった」等の言葉が聞かれます。家事や育児をするために休むという体験は、男性社員にとってもその妻にとっても貴重なものになっているようです。

育児はずっと続くもの。子どもが成長すればするほど、父親との関係性は子どもにとって大切なものとなるでしょう。家族みんなで豊かな生活を送るためにも、夫婦ともに主体的に家事や育児に関わっていくことが大切です。

○パパの育児を応援するサイト

◆パパノミカタ（県次世代育成課）

子育てに関する基礎知識やコミュニケーションのヒントなど、パパになる方の「ミカタ」となる情報を集めた、かながわ版父子手帳です。

<https://c.rakuraku.or.jp/mikata>

◆イクメンプロジェクト（厚生労働省）

企業の取組から個人の体験談、父子手帳コーナー、参考になる情報満載です。

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

◆子育てパパ応援ウェブサイト「ヨコハマダディ」（横浜市）

『パパブック～父親を楽しもう～』は、子どもとの関わり合いがよくわかる、具体的で楽しい冊子です。

<https://hamadaddy.city.yokohama.lg.jp/>

▶トピックス

産後うつ

産後うつは産後のお母さんにとって身近な病気です。産後うつを予防し、お母さんの健康を保つことは、お子さんの健やかな成長にも大切なことです。

「産後うつ」は何故起こる？

原因はわかっていませんが、産後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や家事などさまざまなことが要因となり「産後うつ」は起こるといわれています。

「産後うつ」の症状は？

産後うつは、産後1～3か月ごろに多く起こると言われています。

1. からだが疲れやすく、何もする気力がない。
2. 理由もないのに不安になる。
3. 食欲がなくなる。
4. あまり眠れない。
5. 悲しくなり、泣いてしまう。
6. 必要以上に自分を責めてしまう。

このような症状が2週間以上続く場合には、かかりつけの医師や保健師へご相談ください。

「産後うつ」の対応は？

まずはゆっくりからだを休めましょう。家事・育児は家族等にお願いしましょう。産後うつは、お母さん自身分らないこともあります。ご家族は、お母さんの気持ちをゆっくりと聴いてあげてください。それでも良くならない場合は、専門的な治療が必要となることがありますので、様子が気になる時は早めにご相談ください。

相談等窓口

○女性のための健康相談

実施場所：保健所（福祉保健センター、保健福祉センター）又は保健福祉事務所
（詳細は各保健所にお問い合わせ下さい。各保健所の案内は p35 以降にあります）

夫婦で、具体的な両立生活のイメージを持つためにもシミュレーションをしてみましょう。ただし、これにしばられず、お互いの状況に応じて臨機応変に協力してできるような気持ちを持ちましょう。

家事・育児の種類例

家 事		
食事づくり	お弁当づくり	食事の後片付け
家の片付け、整理・整頓	掃除	洗濯
アイロンがけ	ゴミだし	買い物

育 児 (赤ちゃんの頃)		
沐浴	オムツ交換	ミルク、離乳食
寝かしつけ	着替え	あやす、遊ぶ
保育園の送り迎え		

他にも、それぞれの家庭によってあると思います。夫婦で考えてみましょう。

日常のこと

	やること	やる人	
		平日	お休みの日
1		ママ・パパ・二人で	ママ・パパ・二人で
2		ママ・パパ・二人で	ママ・パパ・二人で
3		ママ・パパ・二人で	ママ・パパ・二人で
4		ママ・パパ・二人で	ママ・パパ・二人で
5		ママ・パパ・二人で	ママ・パパ・二人で
6		ママ・パパ・二人で	ママ・パパ・二人で
7		ママ・パパ・二人で	ママ・パパ・二人で
8		ママ・パパ・二人で	ママ・パパ・二人で
9		ママ・パパ・二人で	ママ・パパ・二人で
10		ママ・パパ・二人で	ママ・パパ・二人で
11		ママ・パパ・二人で	ママ・パパ・二人で

臨時のこと

	やること	やる人
1		ママ・パパ・二人で
2		ママ・パパ・二人で
3		ママ・パパ・二人で
4		ママ・パパ・二人で
5		ママ・パパ・二人で
6		ママ・パパ・二人で
7		ママ・パパ・二人で
8		ママ・パパ・二人で
9		ママ・パパ・二人で

トピックス

女性活躍推進法

平成27年に「女性の職業生活における活躍の推進に関する法律（女性活躍推進法）」が制定されました。この法律は、10年間の時限立法で、働く場面において女性の個性と能力が十分に発揮されるよう、企業や公共団体に積極的な取組を求めたものです。特に労働者301人以上の企業に対しては、「採用段階での女性割合を〇%にする」「女性管理職率を〇倍にする」などの具体的な数値目標を含んだ「一般事業主行動計画」を策定し、公表すること等を義務づけました。

令和元年の法改正後には、101人以上の企業にも拡大されます。“女性の活躍”が意味するところは、育児や介護・看護などがあっても、誰もがいきいきと働ける、働き続けられる、力を発揮できること。それは、男女ともに働きやすい職場にしていくことと同じです。

* 女性活躍推進法の認定マーク（えるぼし）

行動計画の策定・届出を行った企業のうち、女性の活躍推進に関する取組の実施状況等が優良な企業は、厚生労働大臣の認定を受けることができ、認定マーク「えるぼし」が使えます。

令和2年には、より水準の高い「プラチナえるぼし」認定も創設されます。

認定マークは、「女性が活躍できる会社」の証ですから、転職の際の参考にする方もいらっしゃると思います。



ワークシート / シミュレーション2

p14のシミュレーションで書き出した「やること」を含めて、夫婦の1日のスケジュールを平日とお休みの日でシミュレーションしてみましょう。

平日

時間	例	ママ	パパ
4:00			
4:30			
5:00			
5:30			
6:00	起床		
6:30	食事の準備・子どもの支度		
7:00	保育園へ見送り		
7:30	通勤		
8:00			
8:30			
9:00			
9:30			
10:00			
10:30			
11:00			
11:30			
12:00	仕事		
12:30			
13:00			
13:30			
14:00			
14:30			
15:00			
15:30			
16:00			
16:30			
17:00	通勤		
17:30			
18:00	保育園へお迎え		
18:30	料理		
19:00	食事		
19:30	ご飯片付け・お弁当準備		
20:00	子どもとお風呂		
20:30	子ども寝かし付け		
21:00	保育園の準備		
21:30			
22:00			
22:30			
23:00	就寝		
23:30			
24:00			
24:30			
25:00			
25:30			

お休みの日

時間	ママ	パパ
4	0 30	
5	0 30	
6	0 30	
7	0 30	
8	0 30	
9	0 30	
10	0 30	
11	0 30	
12	0 30	
13	0 30	
14	0 30	
15	0 30	
16	0 30	
17	0 30	
18	0 30	
19	0 30	
20	0 30	
21	0 30	
22	0 30	
23	0 30	
24	0 30	
25	0 30	

ステージ3 >> <育児休業復帰後>

家庭でのポイント

④夫婦で連携しましょう。

ママ一人で全てをやることはとても大変です。P14の両立生活のシミュレーションをもとに夫婦で連携しましょう。復帰前のシミュレーションでは想定しなかった事態があった場合も、お互いのおかれている状況を夫婦で話し合い、協力しましょう。

職場でのポイント

①職場内で相談できる人や窓口を探しましょう。

復帰してすぐには、仕事のリズムを作ることが難しいと感じることも多いようです。焦らずにペースを作っていくことも大切ですが、同じ経験をした先輩に相談し、ノウハウを教えてもらうのも一つの手段でしょう。

職場によっては、子育て中の社員のためのサイトを職場内ネットワークに設置しているところや相談窓口を設置しているところもあります。

相談できる人や窓口が社内で見つからない場合は、かながわ労働センター及び各支所で実施している労働相談（p32）やワーキングマザー両立応援カウンセリング（裏表紙）でご相談に応じることもできます。

②仕事の効率化を図りましょう。

両立生活が始まると、絶対的に時間が不足するので、効率的に仕事を行うことが結果的にあなたを助けます。自分の仕事の仕方を分析してみるとよいでしょう。これによって、二度手間の仕事がある、社内資料を過剰に丁寧に作っているなど、非効率な点、問題点が見えてきたら、できることから改善していきましょう。

また、時短勤務をする場合には、帰る間際に仕事が重ならないように仕事の段取りをつける、会議を午前中に設定するなどの工夫も効果的です。上司や同僚などと一緒に相談しながら、職場全体での効率化が図れると、よりよいですね。

③仕事をフォローしてくれている周囲の人たちに感謝の気持ちを持ち、伝えましょう。

子どもが小さいうちは、急な発熱など、突発的なお休みを取らざるを得ないことも多いでしょう。仕事のフォローをしてくれている周囲の人たちの厚意に、感謝の気持ちを伝えましょう。また、自分でできる範囲で日頃フォローしてくれる人たちの役に立つことも考えましょう。

自身の仕事をきちんとこなし、他の人のフォローも進んでやっている、助けてもらった時には感謝の気持ちを言葉で伝えている、そんな関わり方ができるとよいでしょう。真摯な態度には、メンバーからの応援も集まります。

あなたを取り巻く法律

㊦育児時間（労働基準法）

生後1年に達しない子を育てる女性は、1日2回少なくとも30分間の育児時間を請求できます。（第67条）

㊧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、危険有害業務の制限（労働基準法）

産後1年を経過しない女性には、妊娠中と同様に適用になります。（第64条の3、第66条）

㊨母性健康管理措置（男女雇用機会均等法）

産後1年を経過しない女性は、主治医等から指示があったときには、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、主治医等から指導を受けた場合には、事業主に必要な措置を受けることができます。（第12条、第13条）

㊩短時間勤務制度（育児・介護休業法）

事業主は、一定の条件を満たす3歳未満の子を養育する男女労働者について、短時間勤務制度（1日6時間）を設けなければならないことになっています。（第23条）

㊪所定外労働の免除制度（育児・介護休業法）

3歳未満の子を養育する男女労働者は、一定の条件を満たす場合、事業主に請求することにより所定外労働が免除されることになっています。（第16条の8）

㊫子の看護休暇（育児・介護休業法）

小学校の入学前の子を養育する労働者は、職場に申し出ることにより、年次有給休暇とは別に1年につき、子が1人なら5日まで、子が2人以上なら10日まで、病気やけがをした子の看護、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。半日（所定労働時間の2分の1）単位での取得も可能です。（有給か無給かは職場の定めによります。）（第16条の2、16条の3）

㊬時間外労働、深夜業の制限（育児・介護休業法）

小学校入学前の子を養育する一定の労働者から請求があった場合は、1ヶ月24時間、1年150時間を超える時間外労働をさせてはならないことになっています。また、深夜（午後10時から午前5時まで）において労働させてはならないこととなっています。（第17条、第19条）

㊭育児休業取得等を理由とした不利益取扱いの禁止（育児・介護休業法）

育児・介護休業法に基づき、育児休業や上記エ～キまでの制度の申し出や取得を理由とした、解雇などの不利益な取扱いは禁止されています。（第10条、第16条の4、第16条の9、第18条の2、第20条の2、第23条の2）

㊮育児休業取得等を理由としたハラスメントの防止（育児・介護休業法）

育児・介護休業法に基づき、事業主は、雇用する労働者が育児休業を取得したことや上記エ～キまでの制度を利用したこと等に対するハラスメントを防止するために、労働者からの相談に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備を行わなければならないことになっています。（第25条）

ワークシート ライフキャリアイメージ表

子どもを持つということは、人生の大きな節目です。節目の時こそ、長期的な視点をもって、将来についてじっくり考えてみる時間を持つとよいでしょう。

どのように生きていきたいか、働いていきたいか、目標やビジョンを年表にしてみることをお勧めします。コツは、家族全員を一つの表にしていくこと、そしてあなたの目標、夢や希望、大切にしたいことを優先して書くこと。思いが年齢という時間軸に乗っていくことで、自ずと何をすべきか明確になり、目標に近づけます。

子供を持つ前、育休中、復帰後に方向性を見失った時、いつでもあなたが必要とするステージで作成し、年に一度ぐらいの頻度で、見直していくとよいでしょう。夫と一緒に作ってみたら、「あまりに将来設計が違って驚いた」というケースもあり、共に歩む道の方向性を共有するためのツールにもなるようです。

ただし、予定どおりにいなくても、焦らないようにしましょう。子どもの成長や周囲の変化に対応できるように、柔軟な心と頭が必要です。

		1年後 (年)	2年後 (年)	3年後 (年)	4年後 (年)	5年後 (年)
年齢	自分	歳	歳	歳	歳	歳
	夫	歳	歳	歳	歳	歳
	子ども	歳	歳	歳	歳	歳
ライフイベント・目標・希望・大切にしたいこと等	自分	仕事				
		プライベート				
	家族	夫				
		子ども				

長期的視点で、人生の目標やビジョンを描いてみましょう。
 年齢毎に、ライフイベント、目標、希望、大切にしたいこと等、書き込んでください。
 最初の10年ぐらいは毎年、その後は5年間隔程度で。2人目以降のお子さんを希望する場合は、そのことも想定しながら、欄を足して書き込んでみて下さい。

(例えばこんなことを考えてみてください。)

- プライベートと仕事のバランスはどうありたいですか。
- 子どもは何人欲しいですか。
- 子育て中や、子育てが一段落した頃など、将来どんな立場で働きたいですか。
- 何歳まで働きたいですか。

6年後 (年)	7年後 (年)	8年後 (年)	9年後 (年)	10年後 (年)	15年後 (年)
歳	歳	歳	歳	歳	歳
歳	歳	歳	歳	歳	歳
歳	歳	歳	歳	歳	歳

3 両立ケース別のアドバイス

神奈川県では、仕事と家庭の両立に悩む女性を対象に「ワーキングマザー両立応援カウンセリング」を県内各地で実施しています。(裏表紙参照)

カウンセリングでの相談内容は、多様で個別的なものです。しかし、その中には、両立している女性を通るステージで起こりがちなこと、抱えがちな悩みに対して、工夫をするとよいいくつかの共通項があります。以下にこの共通項を参考例としてまとめました。

ケース1 会社で初めての育児休業取得者になる

育児休業をとって復帰したいが、小規模な会社で制度もないし、前例もない。退職も考えてしまうのだが・・・。

ポイント1 産前・産後休業、育児休業等の制度を知りましょう

産前・産後休業、育児休業は「うちの会社は制度がある」「ない」というものではありません。産前・産後休業は、出産予定の女性労働者の請求があれば取らせなければいけない、また、出産後の女性を原則8週間は働かせてはいけないというものですし、育児休業は一定の条件を満たしていればパートや派遣で働いていても得られる法律上の権利です。「うちの会社では取れないから、退職せねば」と思い込む前に、

まずは、法制度と会社の規程を確認しておきましょう。(「2 仕事と育児を両立するためのヒント」に法律についての説明を掲載しています。(p2~))

ポイント2 コミュニケーションが一番！

権利の主張も時に必要ですが、それ以上の要となるのが、コミュニケーションです。小さな会社の場合、規程や制度が細かく整っていないくても、職場の上司や同僚が融通を利かせてくれて随分助かっているという方の話もよく聞きます。このような方は、普段から、周りによくコミュニケーションが取れている場合が多いようです。

ポイント3 自ら動いて、制度を整えるのも手

会社の規程に沿った手続きをして、休業に入るのが基本ですが、社内に規程が無い場合や、会社にとって初めてのことで取るべき一連の手続きが分からないという場合も少なくありません。このような事情であれば、自ら一歩動いて情報収集して会社に提示するのも1つの手段です。神奈川県労働局雇用環境・均等部、かながわ労働センター等で相談を受けることができます。

トピックス

神奈川県子ども・子育て支援推進条例に基づく 認証制度について



神奈川県では、従業員のための子ども・子育て支援を制度化しており、かつ条例に定める要件を満たしている事業者を「かながわ子育て応援団」として認証しています。

認証を取得した事業者は右上の「マーク」を広告・商品・名刺等につけることができます。町で見かけることもあるかもしれませんね。

認証の要件はこちら

<http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f6585/>

認証事業者の一覧はこちら

<http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f6584/>

ケース2 部署で初めて短時間勤務制度を使った育児休業復帰者になる

今まで復帰した人は、親と同居で残業もこなしている。私は夫と二人なので短時間勤務制度を使いたいけれど、忙しい職場なので自分が制度を利用している状況を想像しただけで、すでに心苦しい。

ポイント1 堂々と復帰しましょう！

残業が多い職場で、初めて短時間勤務制度を利用して復帰するのは心配ですね。でも、誰もが親と同居できる環境ではないので、あなたを第1号として、職場も誰もが気兼ねなく復帰できる体制づくりに取り掛かったことにもなるわけです。心苦しく感じる部分は、復帰後、自分の時間をやりくりしてできることを申し出る等して、フォローしていきましょう。また、あなたの仕事をカバーしてくれる人がいることを考えますと、上司だけではなく同僚など周囲にも、感謝の気持ちとともに、両立生活に入ることへの理解や協力を自らお願いすることも大切です。

ポイント2 仕事はオープンに

職場の同僚などがフォローしやすい環境を整えておくことも、とても大切です。例えば、同僚があなたの不在時に仕事をフォローしようとしたけれど、書類のありかが分からなくてできなかったなど、せっかくのフォローを生かしてもらえないケースがあります。仕事の内容、関係・問い合わせ先、そして進捗も、上司と同僚にオープンにしておくのがよいでしょう。また、前もって自分の一日のスケジュールを知らせたり、早い時間帯に、仕事の依頼はないか積極的に声をかけたりするのもいいですね。

ポイント3 感謝の気持ちはストレートに

仕事をフォローしてくれること、協力してくれること、融通を利かせてくれること、両立生活に入ったら、とてもありがたいことだと実感することと思います。お礼や感謝の気持ちは、言葉にしてストレートに伝えましょう。

トピックス

くるみんマーク、プラチナくるみんマーク

「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定を受けた証です。

次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定した企業のうち、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業は、申請を行うことによって「子育てサポート企業」として、厚生労働大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。

この認定を受けた企業の証が、「くるみんマーク」です。

さらに、平成27年4月1日より、くるみん認定を既に受け、相当程度両立支援の制度の導入や利用が進み、高い水準の取組を行っている企業を評価しつつ、継続的な取組を促進するため、新たにプラチナくるみん認定がはじまりました。

これらのマークは、学生さんの就職先の選定にも役立っているようです。



ケース3 仕事と家事・育児、うまく両立できるか心配

育児休業中でも家事や育児で大変なのに、本当に復帰できるのか心配。夫も忙しいので協力は頼めない。

ポイント1 情報収集で見通しをつける

育児休業中は、会社から離れる期間が長いので不安になることもあ
るでしょう。不安を消していくには情報を得るのが一番！自身の不安
と具体的な情報を照らし合わせてみると、今どうしたらよいかが見
えてきます。まずは、社会的なサポート資源をリストアップしてみま
しょう。保育園、病児保育、ファミリーサポートなど、実際に見学や

登録に行くことによって見通しがつき安心できることはたくさんあります。家事を効率的にこなすことにつ
いても対策を練っておきましょう。（「4 保育について」(p28) なども参考にしてください。）

また、「両立応援セミナー」等に参加してみると、同じ立場の女性との情報交換ができ、安心につながる
こともあります。

ポイント2 夫や家族と話し合しましょう

夫に困っていることを話しましょう。一番身近にいる夫ですが、妻が何に対して困り、何をすると安心し、
助かるのか、知らないことも意外に多いのです。相談する時間を設けて、夫婦で話し合うことが大切です。
また、家事・育児の分担についても、具体的な項目を挙げて話し合うとよいでしょう。（ワークシートp14）

そして、ママ友、ご両親、兄弟姉妹、ご近所の方も、あなたの力強い応援団となってくれることも忘れな
いください。（トピックス「パパの育児」(p12) なども参考にしてください。）

ポイント3 両立生活をシミュレーション

平日と休日のタイムスケジュールを作ってみてください。自分らしい、家族全員に無理のないタイムスケ
ジュールです。タイムスケジュールを作ったら、実際に予定演習してみるのがいいですね。また、その通り
にいかなくても焦らず、生活しながら変更を加えていきましょう。（p14～17にシミュレーションのワーク
シートを掲載しています。）

トピックス

お休みの日や夜間にお子さんの体調が悪くなら・・・

かながわ小児救急ダイヤル

- 夜間、お子さんの体調のことで判断に迷ったことはありませんか。ご家庭でどのように対
処すればよいか、すぐに医療機関にかかる必要があるかなどについて、専任の相談員（看
護師等）が電話での相談に応じます。

相談時間 毎日18時から24時

電話番号 市外局番が042以外のプッシュ回線の方、携帯電話の方 # 8000

市外局番が042、ダイヤル回線、IP電話、PHS等の方 045-722-8000

※ご利用上の注意 この電話相談は、助言を行うものであり、電話による診断・治療を行うものではありません。

<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/t3u/cnt/f952/>

- 土曜日・休日の夜間における小児救急患者診療所について
県内にある休日急患診療所の一覧は以下に掲載されています。診療時間やその他の診療
日等については、各診療所にお問い合わせください。

<http://www.pref.kanagawa.jp/cnt/f211/p34097.html>

ケース4 育児休業復帰後の体制が思ったものと違う

外勤だったが、育児休業復帰後に内勤になり、追いやられたように感じてしまい、つらい。以前の職場に戻りたいと考えている。

ポイント1 つらく感じる点はどこ？

あなたがつらいと感じるのは具体的にはどのような部分なのか明確にしてみましょう。例えば、仕事の内容が自分と合わないと感じているのか、追いやられてしまったかもしれないと思う気持ちが不安なのか……。本当の気持ちを探ってみることが大切です。「追いやられてしまったかも」という不安な気持ちが原因だったら、考え込むより、直接上司に聞いて相談してみましょう。上司に相談する前に、今後希望するかたち、改善案も考えておくとういことです。

希望するかたち、改善案も考えておくとういことです。

ポイント2 上司と話し合ってみましょう

自分の立場、気持ちを把握し、自分はどうしたいのか、改善案を考えた上で、上司に相談してみましょう。そして、上司と話し合う時には、事実と気持ちを両方伝えましょう。実際に話を聞いてみたら、配置換えなどの対応は、意外にも会社としてはあなたの状況に配慮してくれた結果という場合もありますから、いきなり不満や怒りをぶつけるのではなく、落ち着いて客観的に伝えることを心がけましょう。

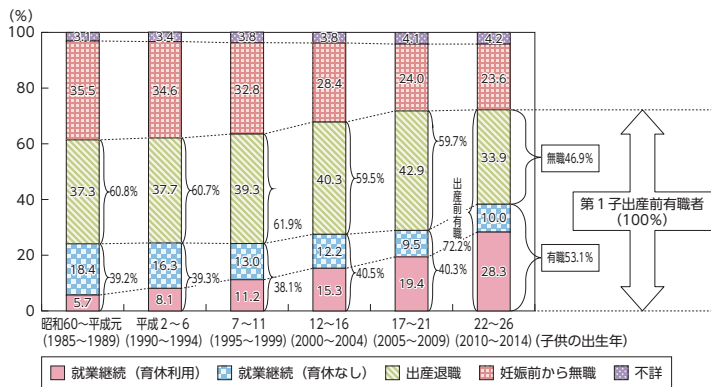
伝えるときに、自分を主語にしたアイ（I）メッセージ「私は・・・」で伝えると、やわらかなコミュニケーションになります。話し合いが1回で終わらないこともあります。互いに納得がいくように回数を重ねることは悪いことではありません。

ポイント3 不利益変更がある場合

賃金や昇格、異動等の労働条件で不利益な変更がなされている場合、中にはいわゆるマタニティハラスメントにあたる場合もあるでしょう。このような時は、労働組合や自治体の労働相談、神奈川県労働局雇用環境・均等部などでどのような場合が不利益変更にあたるか事前に相談、確認してから、会社と交渉することも一つの手です。（「5仕事と家庭生活の両立応援サイト集」で神奈川県で実施している労働相談や神奈川県労働局雇用環境・均等部の案内を掲載しています。（p32））

トピックス

第1子出産前後の妻の就業経歴



第1子出産前後に女性が働き続ける割合は上昇しています。

これまで長らく4割前後で推移してきましたが、最新の調査では5割を超えました。

育休を取得して働き続ける女性が増えていることも力強いですね。

出典：内閣府「令和元年版 男女共同参画白書」

（備考）1. 国立社会保障・人口問題研究所「第15回出生動向基本調査（夫婦調査）」より作成。

2. 第1子が1歳以上15歳未満の初婚どうしの夫婦について集計。

3. 出産前後の就業経歴

就業継続（育児利用）－妊娠判明時就業～育児休業取得～子供1歳時就業
 就業継続（育児なし）－妊娠判明時就業～育児休業取得なし～子供1歳時就業
 出産退職－妊娠判明時就業～子供1歳時無職
 妊娠前から無職－妊娠判明時無職

ケース5 再就職したい！

最近、再就職したいと思うようになった。将来を考えると安定した正社員が希望だが、ブランクもできてしまったので、雇ってもらえるか不安。子どもも小さいし、何から手を付けてよいかわからない。

ポイント1 応募までに整えること

就職活動と保育施設探しの両方に着手することになるので、あわただしくなりますが、焦らず根気よく整えていきましょう。何よりブランクを気にしすぎることなく、チャレンジしていくことが大切です。まず、どのような求人が出ているのか、広く見てみるとよいでしょう。マザーズハローワークでは、子どもの相手をしてくれるコーナーがあるので、子どもを連れて求人検索をしたり、履歴書の書き方について相談を受けることができます。

応募の際は、子どもが病気になった時の対応など、できるだけ仕事に差し支えない両立の体制を夫婦で話し合っておき、面接時に伝えていくことも「やる気」のアピールになります。

ポイント2 期間を定めて就活を

魅力的な仕事には応募が殺到します。受からなくて当たり前ぐらいの気持ちで、必要以上に落ち込まないようにしましょう。あまり就職活動が長引くと目的を失い、モチベーションも下がってきます。その時には、もう一度自分と向き合い、条件を再検討する必要がありますので、ある程度期間を定めて活動しましょう。必要に応じて、キャリアカウンセリングを受けるとよいでしょう。

また、ハローワークや自治体で、両立セミナーや再就職準備セミナーが実施されていますので、それらに参加することも現状把握に有効ですし、モチベーションアップにもつながります。

ポイント3 雇用形態についての考え方

正社員やパート、派遣などいわゆる雇用形態はさまざまあり、それぞれに働き方や雇用条件がありますので、自分にあった雇用形態を選ぶ必要があります。現在、働く女性の半分以上が正社員という数字をみると、再就職で正社員になることは意外に難しいことかもしれません。一方で、正社員だから一生勤められるとか、よい職場環境が保障されているというわけでもない現実もありますから、雇用形態だけに固執しすぎて、機会を喪失しないよう気をつけたいですね。

会社に認められて、後に正社員に登用されることもあるので、気に入った仕事に出会えたのなら、パートでも働いてみることをお勧めします。



トピックス

マザーズハローワーク

マザーズハローワークでは仕事と子育ての両立を希望している方々を中心に、職業相談や就職活動に関するセミナー、保育に関する情報提供等を通してお仕事探手を応援しています。
<https://jsite.mhlw.go.jp/kanagawa-hellowork/list/hellowork2/mothershallowork.html>

ケース6 管理職に推薦された

2年前に2人目の子の育児休業を終えて復帰。リズムもできてきたので短時間勤務制度の利用を止めて、来年度からフルタイムに戻ろうと思っていたところ、上司から管理職になったらどうかと声が掛かった。嬉しいけれど、これ以上忙しくなったら無理・・・。

ポイント1 管理職にチャレンジ！

あなたにはその役割を担える力があるから、上司は推薦したのでは？ぜひ、チャレンジしてください。仕事内容も変化し、責任も大きくなりますが、今まで大変さとは質が違いますから、今以上に忙しくなるとも限りません。新しいことを始めるときに不安はつきものですが、あなたが「無理」と思った理由を明らかにすることで、予測されるハードルに対する対処方法が見えてくるでしょう。

ポイント2 管理職として活躍するために

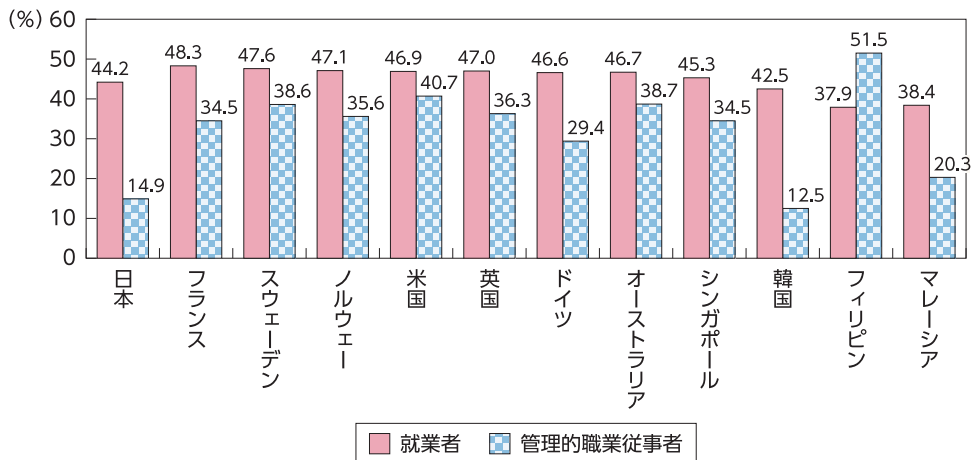
自それまで管理職が男性中心だった場合、会社があなたの両立の状況を想像できない部分もあると思いますので、その点については、上司と話をすり合わせていく必要があります。例えば、子育て中の女性を管理職にするにあたって、それまで夕方に実施していた管理職会議を昼間に繰り上げた会社もあります。もしかすると、会社は、子どもがいるあなたを管理職にするということで、職場全体の働き方を見直そうとしているのかもしれませんが、ワーク・ライフ・バランスに会社全体で取り組む時代です。

ポイント3 新しいロールモデルとして

管理職になる女性が増えてきたとはいえ、まだまだ少数派です。両立をこなして管理職を務めるあなたですら、新しいロールモデルとして、はつらつと働いていて欲しいと思います。そして、後に余裕が出てきたら、誰もが気兼ねなく育児休業から復帰し、仕事をし、両立生活を楽しめる、そんな職場風土を後輩のために充実させていけると、また素敵ですね。

トピックス

就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較）



出典：内閣府「令和元年版 男女共同参画白書」

- (備考)
1. 総務省「労働力調査（基本集計）」（平成30年）、その他の国はILO「ILOSTAT」より作成
 2. 日本、フランス、スウェーデン、ノルウェー、米国、英国及びドイツは平成30（2018）年、オーストラリア、シンガポール、韓国及びフィリピンは平成29（2017）年の値、マレーシアは平成28（2016）年の値
 3. 総務省「労働力調査」では、「管理的職業従事者」とは、就業者のうち、会社役員、企業の課長相当職以上、管理的公務員等また、「管理的職業従事者」の定義は国によって異なる。

4 保育について

●通常の保育

認可保育所

保育室や園庭の広さ、設備、保育時間、保育士の数など、設備及び運営の基準を満たし、県から認可された保育施設で、公立と私立があります。入園は申し込み順ではなく、保育の必要性が高いと判断された子どもからの入園になります。保育料は、子どもの年齢、前年の収入などに応じて定められています。問い合わせ・申込み先は住所地の市区町村保育担当窓口になります。

私設保育施設（認可外保育施設）

認可を受けずに、届出により開設できる保育施設です。その運営や設備、保育時間、保育内容、利用料金などは施設によって異なり、さまざまな特徴があります。

各市町村独自の認定保育施設としては、横浜保育室（横浜市）、川崎市認定保育園（川崎市）、相模原市認定保育室（相模原市）などがあり、一定の基準を満たす等により、市町村から補助を受けています。

地域型保育事業

保育所よりも少人数の単位で、待機児童の多い0～2歳の子どもを対象に預かる事業です。次の4つの類型があり、市町村が認可します。詳しくは、各市町村保育担当窓口にお問合せください。

①小規模保育

少人数（定員6～19人）を対象に、家庭的保育に近い雰囲気のもと、きめ細かな保育を行います。

②家庭的保育（通称「保育ママ」）

保育士や必要な研修を修了した「家庭的保育者」が、自宅やアパート・マンションの一室などで、少人数（3人以下、補助者がいる場合は5人以下）を対象に、家庭的な雰囲気の中で保育を行います。

③事業所内保育

企業の中での保育園等で、従業員の子どものみを保育します。地域の保育を必要とする子どもと一緒に保育する施設も一部あります。

④居宅訪問型保育

障害・病気等で個別のケアが必要な場合や、保育所が無くなった地域で保育を維持する必要がある場合等に、保護者の自宅で1対1で保育を行います。

認定こども園

認定こども園は幼稚園と保育所の両方の良さを併せ持つ施設です。

保護者が働いている場合でも幼稚園と同様な教育を受けることができ、仕事を始める、辞める等の就労状況が変化した場合でも通いなれた園を継続して利用できることが大きな特徴です。

また、在園児以外でも地域の子どものための子育て支援を行っています。

幼稚園の預かり保育

預かり保育とは、幼稚園における教育時間終了後などに引き続き園児を預かることです。多くの幼稚園で、子育て支援活動とあわせて、さまざまな形で行われています。

● 臨時的・一時的保育など

地域子ども・子育て支援事業

共働き家庭だけでなく、すべての子育て家庭を対象に市町村が実施する事業です

一時預かり事業

保護者の仕事や冠婚葬祭などにより、家庭において保育を受けることが一時的に困難となった乳幼児について、主に昼間に、認定こども園、幼稚園、保育所、地域子育て支援拠点その他の場所で一時的に預かり、必要な保護を行います。

延長保育事業

保育の必要性を市町村に認定された子どもについて、通常の利用時間を超えて、認定こども園、保育所等で保育を実施します。

病児保育事業

働いている保護者が、子ども（小学生まで対象）が病気または病気の回復期に、仕事で子どもの看護ができない場合、病院・保育所等に付設された専用スペース等において、看護師等が一時的に保育等を実施します。

子育て短期支援事業

保護者の病気その他の理由で、家庭において児童を養育することが一時的に困難となった場合に、児童養護施設等で、一定期間、養育・保護を行います。

利用者支援事業

子どもや保護者の身近な場所で、教育・保育施設や地域の子育て支援事業等の利用について子育て家庭へ情報提供を行ったり、それらの利用に当たっての相談に応じ、必要な助言を行い、関係機関等との連絡調整等を実施します。

地域子育て支援拠点事業

公共施設や保育所、児童館などの地域の身近な場所で、乳幼児のいる子育て中の親子の交流や育児相談、情報提供等を行います。

子育て援助活動支援事業（ファミリー・サポート・センター事業）

自宅で子どもを預かる会員と、子どもを預けたい会員をマッチングさせ、保育所や幼稚園等への送迎や一時預かり等を行います。

ベビーシッター

民間企業やNPO法人、社団法人などが提供する、時間制で自宅に来て保育をしてくれるサービスです。ベビーシッターの採用資格等は事業者によりさまざまです。

▶ トピックス

就学後の保育

放課後児童クラブ

保護者が昼間家庭にいない小学生に対し、放課後に小学校の余裕教室や、児童館等を利用して、適切な遊び・生活の場を提供して、児童の健全な育成を図ります。「学童保育」「学童クラブ」などとも呼ばれています。

放課後子ども教室

保護者の就労の有無にかかわらず、小学生を対象に、放課後や週末等の小学校の余裕教室等を活用して、安全・安心な活動拠点（居場所）を設け、地域の創意工夫を活かした学習や体験活動等の機会を提供しています。設置・運営は実施主体である市町村により異なります。

保育園ってどんなところ？

出産後も仕事を続けるために、お世話になることも多い保育園。保育園はどんなところなのでしょう。綾瀬市にあるつぼみ保育園を訪問し、園長の三崎たすゑ先生に保育園の様子やお母さん達へのメッセージを伺いました！

つぼみ保育園は定員110名。内訳は0歳児が10名、1歳から5歳が20名となっています。1～3歳までは、なるべく少人数教育をしたいという思いがあり、クラスを2つに分けています。4、5歳になったら、集団での楽しさや葛藤も子どもたちに味わってほしいので、1つのクラスにしています。

保育園の中に育児センターを設けて、週に1度、お母さん達に保育園を見てもらっています。その中でお母さん同士がお互いに話をしたり、悩んでいるお母さんには保育士が話をしたりします。

お母さんが働くことも、家にいることも、子どもを育てる上では、何も差がないと思っています。お母さんの生きた証を子どもに見せるなら、出産後すぐに仕事に復帰するのも、ずっと子どもと一緒にいるのも、それは生き様です。絶対にしてほしいのは、子どもに「あなたのために仕事を諦めた」と言うこと。これは、子どもにとってはショックだと思うのです。まずは、自分の考えを整理して、ご主人とも話して、働くかどうかを決めてほしい。経済的なこともあるから、きれいごとではいきませんが、女性が自分の生き方を選択できる時代ですから、自分で決断してほしいですね。



保育士の仕事は、子どもの成長を見守るだけではなく、お母さんに寄り添うことも大切だと思っています。ちょっとでも愚痴が聞けるような場所になりたいと思っています。

子どもが病気の時、親がいらいらすると、治る病気も治らないものです。病気の時、仕事を諦めて、しっかり子どもと向き合ってあげてほしい。難しいとは思いますが、あともう一日休んで子どもと一緒にいてあげれば、お子さんが良くなるのに、というケースがよくあります。お母さんたちに聞いてみても、子どもが病気をした時が一番辛いと言われる。それに、子どもはたいてい仕事が忙しい時に熱を出すものです。そういう時には、保育園に対して、「仕事が忙しい」とはっきり言った

方がいい。どうしてもこの時間帯だけは、自分にしかできない仕事、課せられた仕事があると。保育園も預かれるときには半日だけでも預かるし、できない時にはできない。お互いにはっきり言った上で、保育園との信頼関係を作ることが重要です。はっきり言っていただくことで、保育園の先生方も、今、このお母さんは忙しいけれど、子どもと向き合える時はきちんと向き合ってくれるという安心感を持つことができるのです。

保育園の職員は、親とお子さんの両方を受け止めることを第一に考えていますが、お子さんの体調が悪かったり、心が荒れていたり本当に大変な状況なのに、親が仕事のことばかり考えている時には、子どもと向き合ってほしいとききちんと伝えなくてはならないと思っています。

保育園の職員全員が抱っこしても、お母さんやお父さんの1回の抱っこにはかないません。そのことをお母さん達にはお伝えしたいと思っています。





保育園での一日

～子どもはこんな風に過ごしています～

(0、1歳児の場合)

- 7:15 登園 自由遊び・換温
- 9:00 体操
- 9:30 おやつ・朝の集まり
- 10:00 カリキュラム別保育
(戸外遊び・製作・お散歩・集団遊び…など)
- 11:00 給食・歯磨き・自由遊び
- 12:00 着替え・紙芝居・お話
- 12:30 お昼寝
- 15:00 目覚め・着替え・おやつ・換温
- 16:00 帰りの集まり
- 16:30 自由遊び (順次降園)
- 18:30 補食 自由遊び
- 19:30 保育終了

トピックス

よい保育施設の選び方十か条 (厚生労働省児童家庭局保育課 HP より)

1 まずは情報収集を

- 市区町村の保育担当課で、情報の収集や相談をしましょう。

2 事前に見学を

- 決める前に必ず施設を見学しましょう。

3 見た目だけで決めないで

- キャッチフレーズ、建物の外観や壁紙がきれい、保育料が安いなど、見た目だけで決めるのはやめましょう。

4 部屋の中まで入って見て

- 見学のときは、必ず、子どもたちがいる保育室の中まで入らせてもらいましょう。

5 子どもたちの様子を見て

- 子どもたちの表情がいきいきとしているか、見てみましょう。

6 保育する人の様子を見て

- 保育する人の数が十分か、聞いてみましょう。保育士の資格を持つ人がいるか、聞いてみましょう。
- 保育する人が笑顔で子どもたちに接しているか、見てみましょう。
- 保育する人の中には経験が豊かな人もいるか、見てみましょう。

7 施設の様子を見て

- 赤ちゃんが静かに眠れる場所があるか、また、子どもが動き回れる十分な広さがあるか、見てみましょう。
- 遊び道具がそろっているかを見て、また、外遊びをしているか、聞いてみましょう。
- 陽あたりや風とおしがいかが、また、清潔か、見てみましょう。
- 災害のときのための避難口や避難階段があるか、見てみましょう。

8 保育の方針を聞いて

- 園長や保育する人から、保育の考え方や内容について、聞いてみましょう。
- どんな給食が出されているか、聞いてみましょう。
- 連絡帳などでの家庭との連絡や参観の機会などがあるか、聞いてみましょう。

9 預けはじめてからもチェックを

- 預けはじめてからも、折にふれて、保育のしかたや子どもの様子を見てみましょう。

10 不満や疑問は率直に

- 不満や疑問があったら、すぐに相談してみましょう。誠実に対応してくれるでしょうか。

5 仕事と家庭生活の両立応援サイト集

●労働条件などに悩んでいるとき「労働相談」・「女性のための労働相談」

かながわ労働センター及び各支所 <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/soudan/index.html>
労使関係や賃金・労働時間などの労働条件、解雇、賃金不払い、ハラスメントなどの労働問題等、働くこと、雇うことに関するトラブルが円満に解決され、合理的な労使関係が確立できるように中立的な立場から問題点を整理し、法律や判例の考え方を説明したり、具体的な解決方法や解決に至る道筋を助言します。

女性のための労働相談 <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/cnt/f430089/>
マザーズハローワーク横浜とマザーズハローワーク相模原で、働く女性が職場で直面するさまざまなトラブルや疑問、不安などについて、問題点を整理し、法律等の考え方、具体的な解決方法などを女性相談員や女性弁護士がアドバイスします。

●男女雇用機会均等法、育児・介護休業法に関するお問い合わせ

神奈川県労働局雇用環境・均等部指導課 https://site.mhlw.go.jp/kanagawa-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/koyou_kintou/hourei_seido/top-kintou/p-c-leave.html <妊娠→産休→育休> 特集コーナー

厚生労働省神奈川県労働局のサイトです。雇用環境・均等部指導課では、妊娠や育児休業取得等を理由とする退職強要等の不利益取扱い、育児休業・育児短時間勤務制度等の利用等について労働者等からの相談に応じるとともに、法に基づく行政指導や紛争解決援助等を行っています。

上記サイトでは、産休期間の早見表や、労働局での紛争解決事例を掲載しているほか、「母性健康管理指導事項連絡カード」をダウンロードすることができます。

●妊娠・出産

出産、育児に関する情報 <http://www.pref.kanagawa.jp/docs/cz6/cnt/f849/>
神奈川県内のサイトです。妊娠の届出や母子健康手帳交付窓口の案内、妊娠や出産にかかる保健指導や乳児と幼児のための保健サービスの案内などが掲載されています。

●仕事と育児の両立について

両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>
厚生労働省が委託運営する女性の活躍・両立支援総合サイト。一般事業主行動計画公表サイト、あなたの会社の取組状況を診断する両立診断サイト等があります。

妊娠・出産をサポートする女性にやさしい職場づくりナビ <https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>
厚生労働省が委託運営する母性健康管理サイト。働きながら安心して妊娠・出産・育児を迎えるために必要な情報を掲載しています。

仕事と育児 カムバック支援サイト <https://comeback-shien.mhlw.go.jp/>
厚生労働省が委託運営する職場復帰・再就職を目指す女性のための情報提供サイト。産休・育児休業から復帰を予定している女性や働きたいと思っている子育て中の女性の再就職を支援するサイトです。

●子育て支援情報サイト

子育て支援情報サービスかながわ <https://c.rakuraku.or.jp/>
神奈川県内の子ども・子育て総合情報サイト。県内の保育園等子育て支援関係施設の検索、子ども・子育て支援に関するイベント情報の検索、子育て支援団体・認証事業者情報の検索や行政サービスの

提供先の検索をすることができます。

一般財団法人女性労働協会 <http://www.jaaww.or.jp/index.php>

ファミリーサポート事業の説明が掲載されており、全国のファミリーサポートセンターの検索をすることもできます。また、コンテンツには働く女性の妊娠・出産に関する健康支援についても掲載されています。

とうきょう子育てスイッチ <https://kosodateswitch.jp/>

子育て家族向けの「イベントカレンダー」、子育てマガジン「もっと楽しもう！！パパの子育て」などがあります。

●パパの育児

パパノミカタ（県次世代育成課） <https://c.rakuraku.or.jp/mikata>

子育てに関する基礎知識やコミュニケーションのヒントなど、パパになる方の「ミカタ」となる情報を集めた、かながわ版父子手帳です。

イクメンプロジェクト <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

厚生労働省のサイトです。育休や育児体験談が載っています。イクメン度を測る「イクメン診断」も掲載。

ヨコハマダディ <https://hamadaddy.city.yokohama.lg.jp/>

横浜市の運営するサイトです。パパ講座などの情報が載っています。

●ひとり親家庭

一般財団法人全国母子寡婦福祉団体協議会（全母子協） <http://zenbo.org/>（全国）

神奈川県母子家庭等就業・自立支援センター <https://www.khitorioya.com>

ひとり親家庭のお子さんのために（児童扶養手当）

<https://www.pref.kanagawa.jp/docs/he8/cnt/f5835/zidouhuyouteate.html>

神奈川県公式サイトです。ひとり親家庭のための「児童扶養手当」についての案内が掲載されています。

●ワーク・ライフ・バランス

かながわ働き方改革 <https://www.pref.kanagawa.jp/docs/z4r/hatarakikatakaikaku/index.html>

ワーク・ライフ・バランスに関する県の取り組みやイベント情報、専門家の執筆したコラム等を提供しています。

カエル！ジャパン http://www.cao.go.jp/wlb/change_jpn/index.html

内閣府の仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）に関するサイト。パパの育児休業体験記や政府・企業等のワーク・ライフ・バランスに関する施策が掲載されています。

●関係団体等のサイト

ハローワークインターネットサービス <https://www.hellowork.mhlw.go.jp/>

ハローワークで実施しているサービスの案内や、雇用保険等手続き案内、全国のハローワークの所在地案内などが掲載されています。

●その他

障害福祉情報サービスかながわ <https://www.rakuraku.or.jp/shienhi/>

神奈川県内の障害福祉サービス総合情報サイト。障害のある方に対する自治体の相談窓口や障害者施設などの検索ができます。

6 市町村等問い合わせ先一覧

●保育担当所管課

市町村	所管課名	電話番号
横浜市	横浜市役所 保育・教育運営課	045-671-3990
川崎市	川崎市役所 保育課	044-200-3727
相模原市	相模原市役所 保育課	042-769-8341
横須賀市	横須賀市役所 保育課	046-822-9728
平塚市	平塚市役所 保育課	0463-21-9612
鎌倉市	鎌倉市役所 保育課	0467-61-3892
藤沢市	藤沢市役所 保育課	0466-50-3526
小田原市	小田原市役所 保育課	0465-33-1451
茅ヶ崎市	茅ヶ崎市役所 保育課	0467-82-1111 (代表)
逗子市	逗子市役所 保育課	046-873-1111 (代表)
三浦市	三浦市役所 子ども課	046-882-1111 (内線365・366・367)
秦野市	秦野市役所 保育こども園課	0463-82-9606
厚木市	厚木市役所 保育課	046-225-2231
大和市	大和市役所 ほいく課	046-260-5607
伊勢原市	伊勢原市役所 子ども育成課	0463-94-4641
海老名市	海老名市役所 保育・幼稚園課	046-235-4824
座間市	座間市役所 保育課	046-252-7202
南足柄市	南足柄市役所 子ども課	0465-73-8023
綾瀬市	綾瀬市役所 子育て支援課	0467-70-5615
葉山町	葉山町役場 子ども育成課	046-876-1111 (代表)
寒川町	寒川町役場 保育・青少年課	0467-74-1111 (内線151・152・153・154)

市町村	所管課名	電話番号
大磯町	大磯町役場 子育て支援課	0463-61-4100 (内線317・318・342)
二宮町	二宮町役場 子育て・健康課	0463-71-3311
中井町	中井町役場 福祉課	0465-81-5548
大井町	大井町役場 子育て健康課	0465-83-8012
松田町	松田町役場 子育て健康課	0465-84-5544
山北町	山北町役場 福祉課	0465-75-3644
開成町	開成町役場 子ども・子育て支援室	0465-84-0328
箱根町	箱根町役場 子育て支援課	0460-85-9595
真鶴町	真鶴町役場 健康福祉課	0465-68-1131 (内線241)
湯河原町	湯河原町役場 こども支援課	0465-63-2111
愛川町	愛川町役場 子育て支援課	046-285-6932
清川村	清川村役場 保健福祉課	046-288-3861

●県内保健所等

設置者：神奈川県

施設名	所在地	電話番号	所管区域（保健・医療・生活衛生関係）
平塚保健福祉事務所	〒254-0051 平塚市豊原町6-21	0463-32-0130	平塚市、大磯町、二宮町
平塚保健福祉事務所 秦野センター	〒257-0031 秦野市曾屋2-9-9	0463-82-1428	秦野市、伊勢原市
平塚保健福祉事務所 茅ヶ崎支所	〒253-0041 茅ヶ崎市茅ヶ崎1-8-7	0467-85-1173	寒川町
鎌倉保健福祉事務所	〒248-0014 鎌倉市由比ガ浜2-16-13	0467-24-3900	鎌倉市、逗子市、葉山町
鎌倉保健福祉事務所 三崎センター	〒238-0221 三浦市三崎町六合32	046-882-6811	三浦市
小田原保健福祉事務所	〒250-0042 小田原市荻窪350-1	0465-32-8000	小田原市、箱根町、真鶴町、 湯河原町
小田原保健福祉事務所 足柄上センター	〒258-0021 足柄上郡開成町吉田島2489-2	0465-83-5111	南足柄市、中井町、大井町、松田町、 山北町、開成町
厚木保健福祉事務所	〒243-0004 厚木市水引2-3-1	046-224-1111	厚木市、海老名市、座間市、愛川町、 清川村
厚木保健福祉事務所 大和センター	〒242-0021 大和市中央1-5-26	046-261-2948	大和市、綾瀬市

設置者：横浜市

※電話番号は区役所の代表番号になります。総合案内につながりますので、用件をお伝え下さい。

施設名	所在地	電話番号
鶴見福祉保健センター	〒230-0051 横浜市鶴見区鶴見中央3-20-1	045-510-1818
神奈川福祉保健センター	〒221-0824 横浜市神奈川区広台太田町3-8	045-411-7171
西福祉保健センター	〒220-0051 横浜市西区中央1-5-10	045-320-8484
中福祉保健センター	〒231-0021 横浜市中区日本大通35	045-224-8181
南福祉保健センター	〒232-0024 横浜市南区浦舟町2-33	045-341-1212
港南福祉保健センター	〒233-0003 横浜市港南区港南4-2-10	045-847-8484
保土ヶ谷福祉保健センター	〒240-0001 横浜市保土ヶ谷区川辺町2-9	045-334-6262
旭福祉保健センター	〒241-0022 横浜市旭区鶴ヶ峰1-4-12	045-954-6161
磯子福祉保健センター	〒235-0016 横浜市磯子区磯子3-5-1	045-750-2323
金沢福祉保健センター	〒236-0021 横浜市金沢区泥亀2-9-1	045-788-7878
港北福祉保健センター	〒222-0032 横浜市港北区大豆戸町26-1	045-540-2323
緑福祉保健センター	〒226-0013 横浜市緑区寺山町118	045-930-2323
青葉福祉保健センター	〒225-0024 横浜市青葉区市ヶ尾町31-4	045-978-2323
都筑福祉保健センター	〒224-0032 横浜市都筑区茅ヶ崎中央32-1	045-948-2323
戸塚福祉保健センター	〒244-0003 横浜市戸塚区戸塚町16-17	045-866-8484
栄福祉保健センター	〒247-0005 横浜市栄区桂町303-19	045-894-8181
泉福祉保健センター	〒245-0024 横浜市泉区泉中央北5-1-1	045-800-2323
瀬谷福祉保健センター	〒246-0021 横浜市瀬谷区二ツ橋町190	045-367-5656

設置者：川崎市

施設名	所在地	電話番号
川崎区役所地域みまもり支援センター	〒210-8570 川崎市川崎区東田町8	044-201-3113
幸区役所地域みまもり支援センター	〒212-8570 川崎市幸区戸手本町1-11-1	044-556-6666
中原区役所地域みまもり支援センター	〒211-8570 川崎市中原区小杉町3-245	044-744-3113
高津区役所地域みまもり支援センター	〒213-8570 川崎市高津区下作延2-8-1	044-861-3113
宮前区役所地域みまもり支援センター	〒216-8570 川崎市宮前区宮前平2-20-5	044-856-3113
多摩区役所地域みまもり支援センター	〒214-8570 川崎市多摩区登戸1775-1	044-935-3113
麻生区役所地域みまもり支援センター	〒215-8570 川崎市麻生区万福寺1-5-1	044-965-5100

設置者：相模原市

施設名	所在地	電話番号
相模原市保健所	〒252-0239 相模原市中央区中央2-11-15	042-754-1111

設置者：横須賀市

施設名	所在地	電話番号
横須賀市保健所	〒238-0046 横須賀市西逸見町1-38-11	046-822-4300

設置者：藤沢市

施設名	所在地	電話番号
藤沢市保健所	〒251-0022 藤沢市鶴沼2131-1	0466-25-1111

設置者：茅ヶ崎市

施設名	所在地	電話番号
茅ヶ崎市保健所	〒253-8660 茅ヶ崎市茅ヶ崎1-8-7	0467-85-1171

※問い合わせ先のデータは令和元年度のものです。



トピックス一覧

- マタニティマーク p2
- パパの育児 p12
- 産後うつ p13
- 女性活躍推進法 p15
- 神奈川県子ども・子育て支援推進条例に基づく認証制度について p22
- くるみんマーク、プラチナくるみんマーク p23
- お休みの日や夜間にお子さんの体調が悪くなら p24
- 第1子出産前後の妻の就業経歴 p25
- マザーズハローワーク p26
- 就業者及び管理的職業従事者に占める女性の割合（国際比較） p27
- 就学後の保育 p29
- よい保育施設の選び方十か条 p31

※お願い

この冊子は、ワーキングマザー両立応援カウンセリング カウンセラーの桂香代子氏の監修により作成しています。この冊子の内容を利用する際には、必ず神奈川県産業労働局労働部雇用労政課までご連絡下さい。無断転写複製は固く禁じます。

■この冊子は・・・

仕事を続けながら、はじめての出産を考えている女性が、夫と協力して、仕事と家庭生活を両立させていく場面をイメージして作成していますが、二人目以降のお子さんの出産や再就職を考えている方など、仕事と家庭生活の両立をめざす方あなたにも参考にいただける内容となっています。

また、ひとり親家庭の方、障害のあるお子さんがいる方などには、それぞれの事情に合わせた支援や相談窓口などもありますので、そちらもお尋ねください。

ワーキングマザー両立応援カウンセリング(無料！)のご案内

働くママ・プレママのための相談室

自分の今後の
キャリアについて
考えたい

育児休業から
復帰をした先輩が
社内にはいない

仕事と
子育ての両立に
自信が持てない

残業と保育園の
お迎え、みんな
どうしているの？

夫の家事・育児参加の
少なさにイライラ
してしまう

経験豊かな女性カウンセラーにお話ししてみませんか？

神奈川県では、仕事と家庭の両立に悩む女性及びそのご家族を対象に「ワーキングマザー両立応援カウンセリング」を県内各地で実施しています。仕事と女性に詳しい経験豊かな女性カウンセラーがお悩みにお応えします。

無料託児もありますので、お気軽にご相談ください。また、実施日・時間等は会場によって異なりますので、下記にお問い合わせください。

相談時間 お一人50分

お申し込み方法 電話（相談、託児ともに事前予約が必要です。）

問い合わせ先 横浜地域 } かながわ労働センター 電話045-633-6110
県央地域 }
湘南地域 }
川崎地域：かながわ労働センター川崎支所 電話044-833-3141

最新の情報についてはこちらをご覧ください

<http://www.pref.kanagawa.jp/docs/k5n/cnt/f7580/p1192913.html>

相談者の声 ～このような感想を頂いています～

「自分の置かれている現状がわかって、ほっとして働く意欲がわいてきました！」
「客観的に自分の状況を見れていませんでしたが、お話しする中で自分がどうすべきかがわかりました。」
「こちらの状況を配慮いただいた上でのコミュニケーション、たくさんの情報を頂き、今後の活動の仕方がイメージでき、心が軽くなりました。」



神奈川県

産業労働局労働部 雇用労政課 令和2年3月

〒231-8588 横浜市中区日本大通1 電話(045)210-5739(直通)

監修：ワーキングマザー両立応援カウンセリング カウンセラー 桂香代子