

第5章

行政が提供できる支援



第5章 行政が提供できる支援

特別区では、子育て世帯に向けて、家事や育児に関する講座の開催や、展示や刊行物の発行を通じた意識啓発、親同士の交流の場の提供等、様々な支援、取組を行っている。

本章では、各区が行っている多種多様な事業のなかから、育児中男性の支援や、男性の育児参加の促進を目的とする取組の一例を紹介する。

1 千代田区「家庭教育学級」

【事業の概要】

家庭教育学級は、家庭における教育のあり方を考える機会を提供し、子どもの健全育成の課題を研究しつつ保護者自身が資質の向上を図ることを目的としています。

例年、保護者向けに8～10回開催する講座は、千代田区立九段生涯学習館の指定管理者により運営されています。また、「第5次千代田区男女平等推進行動計画」に基づき、父親の参加を促進するため、必ず土日又は平日夜間の開催を盛り込むことが条件となっています。

令和元年度は、4コース8回の講座のうち、「パパのぱぱぱクッキングコース（全2回）」を土曜日に実施しました。

1回目は保護者のみの参加で料理の基本を学び、2回目は子どもと一緒に参加できるプログラムとして、親子で交流する時間を持つことができました。アンケートの満足度は100%となり、実際に家で料理をしたという声もいただきました。調理を通し、地域の父親同士でコミュニケーションをとる機会ともなりました。

参加者25名、料理経験がないという父親にも多くご参加いただき、参加した理由が「妻・家族が申し込んだ」という方もいて、家庭での役割の変化にも貢献できたと思われます。

令和2年度は、コロナ禍でも家族で健やかに過ごせるよう「睡眠」をテーマに4講座を開催。全講座定員以上のお申込みがあり、「親子で挑戦！アロマスプレーづくり」「パパ限定！脳もスッキリ頭皮ケア」講座を始め、父親にも積極的に参加していただきました。

今後も、父親の育児参加に寄与できる講座を企画していきます。

令和元年度 千代田区家庭教育学級 チラシ



「パパのぱぱぱクッキングコース」
1回目の様子



「親子で挑戦！アロマスプレーづくり」の様子



2 文京区「ぶんきょうプレパパ・ママ講座」

【事業の概要】

文京区では、「文京区男女平等参画推進計画」に基づき様々な推進事業を実施しています。その中で、男性も女性も、ともに協力して家事・育児に関わることは、豊かで自立した生活を営む上で重要であることから、「男性の家庭生活への参画を支援する講座等の実施」を重点項目の一つに位置付けています。男性が家族としての責任を果たすきっかけづくりとして、現在子育て中の父親やこれから父親になる方を対象に様々な講座等の実施に取り組んでいます。沐浴やおむつ交換などの実習を行う「両親学級」や父親と子どもで参加する片づけ講座、令和2年度は、新たに「ぶんきょうプレパパ・ママ講座」を開催しました。

■「ぶんきょうプレパパ・ママ講座」

目 的：新生児の特徴を理解し育児の楽しみ方や乳幼児期の子育てなどを学ぶことで、これから親になる自覚や自信を養う。

実施日：令和3年2月17日（水）・3月6日（土）

対 象：パートナーが妊娠中の区内在住・在勤・在学者（妊婦同伴可）

内 容：講演、グループワーク（令和2年度はオンラインで実施）

【参加者の反応】

- ・オンライン開催により、講師の子育て経験に基づく講演と、少人数のグループで「夫は妻から何を求められていると思うか」等のテーマについて話し合うグループワークを行いました。
- ・プレパパたちからは「お風呂掃除など、妻のお腹が大きくなると大変になる家事を頑張りたい。」「妻は里帰り出産するが、子どもの世話を妻と妻の両親に任せきりにしないよう、自分も育休を取得する。」など、家事・育児参加に積極的な意見が聞かれました。
- ・プレママの中には夫の前向きな協力姿勢に初めて気づいた人もいたようで、出産・子育てに向けて夫婦間の意思の疎通を図る機会にもなったようです。



3 大田区「小学生と父親向け講座」、「幼児と父親向け講座」

【事業の概要】

大田区では、「第7期大田区男女共同参画推進プラン」に基づく、様々な推進事業を実施しています。このうち、ワーク・ライフ・バランスの啓発として、男性の家庭や地域への参画が重要と捉え、特に子育て期の男性を対象とした家事・育児参画の推進と自らのワーク・ライフ・バランスについて考え、理解を深めることを目的とした事業を継続的に実施しています。

■小学生と父親向け講座



「夏休み！パパといっしょにワクワク体験」

- ・実施日：平成30年7月22日（日）・29日（日）
- ・対 象：小学1・2・3年生の児童とその男性保護者
- ・内 容：親子で協力しての調理実習と会食、ワーク・ライフ・バランスに関する男性保護者同士のグループワーク、子どもから男性保護者へ宛てた手紙を書いて渡す など



〔講座の様子〕

■幼児と父親向け講座

「パパといっしょにワクワクタイム」

～手作りアスレチックと子育ての極意～

- ・実施日：令和元年11月17日（日）・24日（日）
- ・対 象：1歳以上の未就学児とその男性保護者
- ・内 容：段ボールや新聞を使った工作と工作物を使った遊び、男性保護者同士の意見交換、男性保護者とそのパートナーを交えた講義とグループワーク など



〔講座の様子〕



4 中野区「地域育児相談会」

【事業の概要】

「地域育児相談会」は、区内4箇所にあるすこやか福祉センターと児童館等地域子ども施設が連携し、子育て中の保護者などを対象に身近な地域施設で開催している相談会です。多くは講座や親子で参加していただく形式を取り実施しています。

主に乳幼児期の子どもの発育や、疫病、栄養及び口腔保健、育児についての情報提供や相談対応を行い、育児不安の軽減、子育て仲間の相互交流の促進を目的にしています。

中野区では平成27年10月に産前・産後・子育てを切れ目なく応援する「妊娠・出産・子育てトータルケア事業」を開始しました。平成31年4月には利用者のニーズや要望等を踏まえ、家事支援等を新規に実施するなどの拡充に伴い、「地域育児相談会」についてもテーマを広げ、妊婦や経産婦も参加でき、また父親の参加も見込める内容で実施することとしました。

父親を対象にしたテーマを設け、父親同士の地域での交流を広め、より子育てに積極的に関わるきっかけ作りをしています。

パパ向けセミナーのチラシと実施の様子



「パパの疲れをとるストレッチ」がとても好評でした！



5 杉並区「男女平等推進センター講座」 『夫婦の力を磨いて賢い子どもを育もう！ ～父子手帳・3歳からの性教育・パパの料理』

【事業の概要】

杉並区では、ワーク・ライフ・バランスや女性の活躍推進、人権・多様な生き方などに関する内容の啓発講座をNPO法人などの地域団体に企画・運営を委託して実施しています。この講座はそのの一つで、父親と母親がお互いを尊重して一緒に子育てや家事を楽しむためのコミュニケーションや心構え、知識、コツを学び考える講座として、NPO法人親子コミュニケーションラボの企画・運営で実施しました。

【第1回 3歳からの性教育】

講師：天野ひかり（親子コミュニケーションアドバイザー）

「赤ちゃんはどこからくるの？」と5歳までの子どもの8割が親に聞きます。そのような問いにどう答えるかを夫婦で考えました。自分や相手のことを大切に考えられる子どもに育つために、愛情込めて本当のことを伝えることが、親子の信頼関係を構築し、命の教育の基本であることを学ぶ講座でした。

【第2回 パパが作るイタリアン】 講師：杉山ジョージ(兼業主夫・放送作家)
イタリアン作りと食事の様子



講座のチラシ



「3歳からの性教育」の様子



夫が料理をし、その間子どもは託児、妻は1時間ほど自由な時間を楽しみ、戻って食事のおもてなしを受けます。夫は慣れないイタリアンを3品も作り料理への手応えを感じた反面、なかなか現れない妻を待つことで普段妻が自分を待つ気持ち、ほめて貰えることの嬉しさなど、いつも気づかない妻の大変さを体験し、夫婦間での理解を深める機会となりました。

【第3回 オリジナルの父子手帳を作ろう！】

講師：汐見稔幸（東京大学名誉教授）

母子手帳ならぬ父子手帳。父親の視点から手帳を作ることで、子どもとの生活に必要な情報、妻の身体や心の変化を知り、それをテーマに夫婦で話し合う機会を作りました。父親の自覚を促すことが目的ですが、作業を通してお互いを理解し合う時間となりました。

父子手帳講座



手帳作り・家族みんなで



まとめ

豊かな家庭生活のためにはお互いを思いやり、コミュニケーションをとることがいかに大切かという基本的なことを再認識する3回講座でした。講義だけでなくこのような実践的な講座を実施することで、家庭内での夫婦間の理解と意識・行動を変えていくきっかけとしていきます。

6 豊島区「男性向け講座『パパと子どもの料理教室～ママは中国ヨガでリフレッシュ～』」

【事業の概要】

例年実施している保健所の「パパママ準備教室」や子ども家庭支援センターの「パパの応援教室」に加え、令和元年度は、男女平等推進センターが、男性が家事参加のきっかけづくりとなることを目的に6組18名（お父さん・お母さん・お子さん）の参加による料理教室を開催しました。

「パパと子どもの料理教室」と題し、子育て・家事・仕事で、毎日忙しいお母さんに感謝をこめて、お父さんとお子さんとで料理作りに挑戦するイベントです。本事業は、内閣府男女共同参画局が実施している、「“おとう飯”始めよう」キャンペーン（子育て世代の男性の家事・育児等の中でも料理への参画を促す）活動の一環でもあります。

6組限定と少ない募集での開催となりましたが、参加者全員から満足の最高評価をいただき、アンケートでは「家でも作ってみたい」「是非また参加したい」といった感想が寄せられました。本事業が「今まで料理をしたことがない・料理をしたことはあるものの作ることをやめてしまった」という男性の料理参画へのきっかけとなれば幸いです。

イベントチラシ



《イベント当日の様子》



7 板橋区「いたばしパパ月間」

【事業の概要】

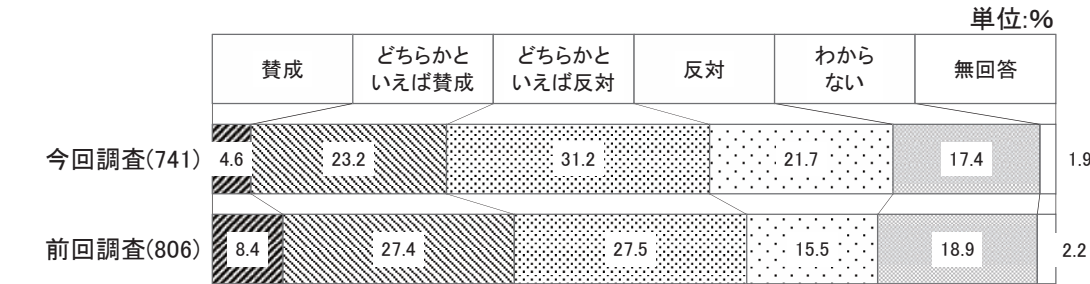
令和元年度に板橋区が行った意識・実態調査を見ると、「夫は外で働き、妻は家庭を守るべき」という固定的な性別役割分担意識に賛同する人の数は全体の3割弱となっている一方で、食事のしたくや洗濯、子供のしつけなど、実際の家庭内での役割分担はまだ女性に偏っている家庭が多い現状があります。（「令和元年度板橋区男女平等に関する意識・実態調査」）

男性の家事・育児を妨げる要因としては、職場環境（長時間労働、有給休暇の取りづらさ）や、知識不足による不安などが考えられます。より良い家庭生活の実現のためには、職場や家庭でのコミュニケーションを大切にし、無理のない範囲で少しずつ行動を変えていくことが重要です。

板橋区では、平成30年度から毎年10月を「いたばしパパ月間」と位置づけ、月間内において、パネル展示や、親子向けワークショップ、パパ向けのセミナーの開催等を通じて、板橋区のお父さんたちの家事・育児参加をサポートしています。

表 設問『「夫は外で働き、妻は家庭を守るべきである」という考え方について、あなたはどのように感じますか』への回答（「板橋区男女平等に関する意識・実態調査」より）

※「今回調査」は令和元年、「前回調査」は平成26年に実施



親子ワークショップの様子



パネル展の様子



パパ向けセミナーの様子



いたばしパパ月間ポスター



8 足立区「足立区男女参画プラザ主催イクメン・イクジイフォトコンテスト」

【事業の概要】

足立区男女参画プラザでは、区民が性別に関わらず自らの意思であらゆる分野の活躍に参画できる男女共同参画社会実現のため、区民向けの講座や啓発イベントを実施しています。

その一環として、平成26年度から「イクメン・イクジイフォトコンテスト」を実施してきました。

令和2年度はコロナウイルス感染拡大の影響で、外出の自粛によるストレスや休園・休校による家事負担の増加など、例年にない孤立感や閉塞感、疲労を感じさせる状況でした。

そのような中でも、応募作品の中からは工夫して子どもとの時間を楽しんでいるパパやじいじの姿が多く見られました。令和2年度は306作品の応募があり、「自ら積極的に育児を楽しんでいる男性」の視点から、8作品を受賞作品として選定しました。受賞作品の広報を通して、広く「日常生活の中に子育て期間ならではの楽しさがある」という気づきの啓発となりました。

男性も楽しみながら家族と過ごす時間を大切にできるよう、足立区男女参画プラザでは今後も講座やイベント等を通して応援していきます。

令和2年度募集チラシ



令和2年度受賞作品一部抜粋

区長賞	区民賞
「なかよし」 	「保育園に行ってきた〜す!」

9 東京都「働くパパママ育休取得応援事業」

東京都では、企業における育児休業の取得促進の環境整備を支援するため、育児中の従業員の就業継続や男性従業員の育児休業取得を応援する企業に対して奨励金を支給する「働くパパママ育休取得応援事業」を次のとおり実施している。

「働くパパママ育休取得応援事業（東京都HPより抜粋）」

(1) 働くママコース 都内中小企業への奨励金定額125万円

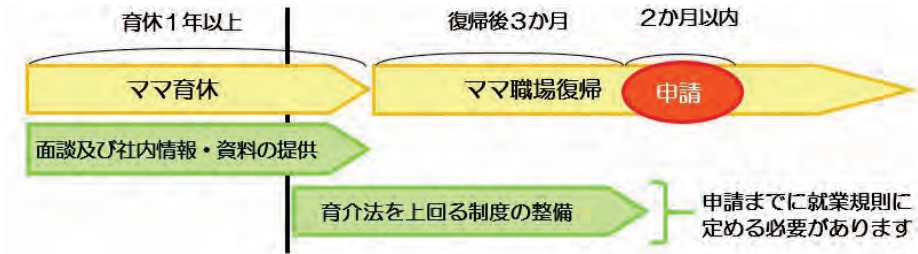
従業員に1年以上の育児休業を取得させ、育児中の雇用を継続する環境整備を行った企業を支援します。

男性従業員も対象となりますが、働くパパコースとの併給はできません。

対象企業	環境整備要件
以下の従業員が在籍する都内中小企業（※1）（従業員要件） 1年以上の育児休業（※2）から、令和2年4月1日以降（※3）に原職に復帰し、復帰後3か月以上継続雇用されている、都内在勤の従業員がいること。	対象企業において、以下の1及び2の取組を実施すること。 1. 育児・介護休業法に定める取組を上回る、以下のいずれかの制度を就業規則に定めていること。※ ア 育児休業等期間の延長 イ 育児休業等延長期間の延長 ウ 看護休暇の取得日数上乘せ エ 時間単位の看護休暇導入 オ 育児による短時間勤務制制度の利用年数の延長 ※ 法を上回るか否かは、作成した就業規則の施行日時点で施行されている法律を基準として判断いたしますので、法改正状況にはご注意ください（エについては令和3年1月から法定の制度になる予定です）。 2. 育児休業中の従業員に対して、復帰支援の面談を1回以上実施すること及び復帰に向けた社内情報・資料提供を定期的に実施すること。

※1 都内に本社または事業所を置き、かつ常時雇用する従業員が2名以上300人以下の中小企業等
 ※2 産後休業期間を含めて1年以上
 ※3 現在育児休業中の従業員も、1年以上育児休業を取得し、令和2年4月1日以降原職に復帰すれば、要件を満たします。

【利用のイメージ例】



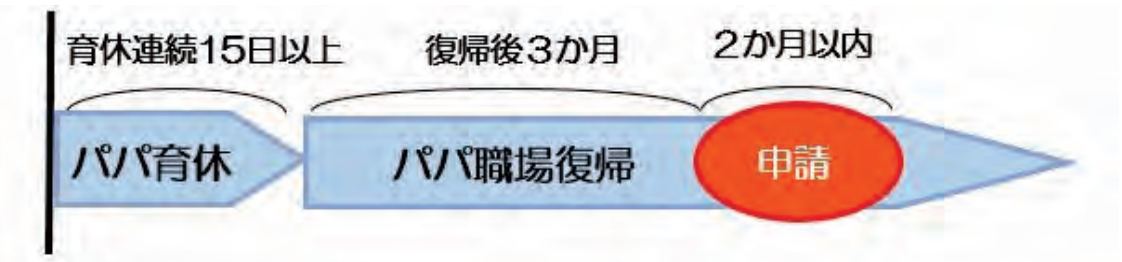
(2) 働くパパコース 都内企業への奨励金最大300万円

男性労働者に育児休業等を取得させ、育児参加を促進した企業を奨励します。

対象企業	奨励金額
以下の従業員が在籍する都内企業（※1）（従業員要件） 連続15日以上育児休業を取得（※2・3）した後、原職に復帰し復帰後3か月以上継続雇用されている都内在勤の男性従業員がいること。	25万円 （連続15日取得の場合） 以降15日ごと25万円加算 上限300万円

※1 都内に本社または事業所を置き、かつ常時雇用する従業員が2名以上の企業
 ※2 子が2歳になるまでの期間が対象です。
 ※3 連続した育児休業等の取得とは、勤務等で育児休業等が途切れることなく継続していることを指します。ただし、育児休業期間中の一時的・臨時的な就労は連続とみなしますが、育児休業取得日数には含めません。

【利用のイメージ例】



第1章	
1	
2	
3	
4	
第2章	
1	
2	
第3章	
1	
2	
第4章	
I	
II	
III	
IV	
第5章	
1	
2	
3	
4	
5	
6	
7	
8	
9	
第6章	
資料編	