

企業版両親学級 開催マニュアル



企業版両親学級とは

両親学級とは、お母さん・お父さんになる方が妊娠中の生活から出産・育児について学ぶ場です。企業版両親学級は、夫婦で協力して育児をするために、育児休業の取得の必要性や働き方、家庭内での役割分担など、仕事と家庭の両立のための知識を学び、考えるきっかけとするものです。働く人が参加しやすいように、企業が主体となって開催することを推奨しています。

はじめに

企業版両親学級とは

両親学級とは、これから子どもが生まれる(または、子を持つことを希望する)人に対して、地方自治体や医療機関、企業が開催する学びの場です。開催主体により次の特徴があります。

自治体版両親学級 … 一般の方を対象に自治体などが開催する

妊娠期や出産直後の育児に焦点をあて、主に出産直後の育児のコツやヒントを学ぶ場

企業版両親学級 … 企業の従業員とその配偶者を対象に企業が開催する

仕事と家庭の両立に焦点をあて、**両立のための制度の内容・その活用方法や、配偶者との協力の大切さ**などを学ぶ場

本マニュアルについて

- このマニュアルは、企業版両親学級の意義や目的、セミナーの内容・実施方法をまとめたものです。
- 企業の人事労務担当者が、本マニュアルに沿って、自社で企業版両親学級を開催できることを目指しています。
- 企業版両親学級を開催する際は、あわせて提供しているテキストや動画をご活用ください。
- 本マニュアルやテキスト、動画では、特に出生直後の父親の役割の重要性にスポットをあて、男性の育児休業取得や家事・育児への関わりを促す内容となっています。

目次

1. 企業版両親学級の意義・目的	p.1
従業員にとって / 企業にとって	
2. 企業版両親学級で伝えるべき大事なポイント	p.2
(1) 産前・産後こそ父親が必要な理由を知ろう	
(2) 育児休業期間の過ごし方を知ろう	
(3) 育児休業の取り方を考えよう	
(4) 育児休業中の収入を知ろう	
ポイント：開催、テキスト・動画の活用にあたって	p.3
3. 企業版両親学級開催の手順	p.4
開催前の準備 / 当日の運営・進行 / 開催を終えたら	
4. 資料編	
資料① “産後うつ” と父親の協力の重要性	p.8
資料② 育児休業取得スケジュール（父親の例）	p.10
資料③ 育児休業取得のパターン	p.11
資料④ 育児休業給付金制度と社会保険料の免除	p.12
(参考資料)	
● 育児休業中の家計と出産・育児に関する経済的支援	p.14
● 妊娠・出産・育児期の両立支援制度	p.15

1

企業版両親学級の意義・目的

従業員にとって

- 仕事と家庭を両立させるために育児の大切さを理解し、子育てを夫婦で協力して行うことの大切さを学びます
- 夫婦がお互いの職場環境を理解し、仕事に対する考え方や夫婦でワークライフバランスの築き方を考えるきっかけとします
- 育児休業に関する制度やその利用方法を知り、育児休業を取得することに積極的になってもらいます

企業にとって

- 従業員が積極的に育児休業を取ることができるように、職場全体で仕事のやり方や仕事の配分を見直す機会とします
- 職場のメンバーがお互い様風土を築き、誰もが育児休業を取れるように後押しをする職場環境を作り上げていくことに役立てます
- 育児休業の取得を推進することとあわせて、業務の分担の見直しや効率化に向けた取組を行うことにより、生産性や企業価値の向上にもつながり、人材の採用にも好影響を及ぼします

2

企業版両親学級で伝えるべき大事なポイント

(1) 産前・産後こそ父親が必要な理由を知ろう

出産による母体のダメージや急激なホルモンバランスの変化により、産後の女性の身体的・精神的変化はとても大きく、“産後うつ”の発症などの心配もあります。

父親のサポートが最も必要な出産直後の時期に、育児休業の取得などの必要性を理解することが重要です。

➔ “産後うつ”と父親の協力の重要性 (資料①)

(2) 育児休業期間の過ごし方を知ろう

父親にできない育児は赤ちゃんに母乳をあげることだけとも言われています。

妻の妊娠～出産～産後や育児休業中の家庭での役割をしっかりと認識し、育児・家事のスキルを身に付けることを推奨しましょう。会社への報告・相談、会社が社員に対してすべきことも確認してください。

➔ 育児休業取得スケジュール(父親の例) (資料②)

(3) 育児休業の取り方を考えよう

育児休業をどのように(時期、期間、回数)取るか、産後パパ育休と育児休業の取得パターンを考えます。

妻の就労状況や第一子の有無、実家との距離など、各人の事情は様々です。

本人にとって適切な取得パターンを検討しましょう。

➔ 育児休業取得のパターン (資料③)

(4) 育児休業中の収入を知ろう

育児休業中であっても育児休業給付金や社会保険料の免除などで収入は大きく減少しません。育児休業を取得する上で不安の一つとなっている休業中の収入について説明します。

➔ 育児休業給付金制度と社会保険料の免除 (資料④)



開催、テキスト・動画の活用にあたって

ポイント ▶ 開催・活用のタイミング

妊娠・出産を申し出た労働者への個別の周知・意向確認での活用

- 従業員またはその配偶者が妊娠・出産したことの申出をしたとき、会社はその従業員に対して個別に育児休業制度等を周知し、面談等により、これらの制度の取得意向を確認しなければなりません

(育児・介護休業法第 21 条第 1 項)

- この時期に企業版両親学級に参加することで、従業員は育児休業等の制度内容だけでなく、育児休業取得の必要性や、適切な取得時期・期間・回数などについて考えるきっかけにもなります
- 企業版両親学級を開催しない場合や出産予定時期などとタイミングが合わない場合でも、テキストの提供や動画の視聴を勧めるなどにより活用しましょう

ポイント ▶ 他社との合同開催や団体による開催

参加対象者が少ない場合

- 中小企業などで、例年、子どもが生まれる従業員がそれほど多くない会社では、自社と同じ業界や同規模の企業など、他社と合同で開催する方法もあります
- 参加者が増えるだけでなく、研修内容の検討や会場・機器の融通などにより充実した内容になるなどの利点があります
- 各地域の経営者団体や業種別団体などが主催して参加者を募ることも考えられます

3

企業版両親学級開催の手順

開催前の準備

1. 参加対象者の意向や希望を確認する

- 参加者（配偶者）の出産予定などから、時期や場所（対面・オンライン）を検討します
- 希望も踏まえ、なるべく夫婦での参加を勧めます
- 妻が妊娠中や幼い子を連れての場合、待機室の確保等ケアすべきことを確認します

2. セミナーの研修内容を決める

- セミナーで伝えるべき内容や実施方法（テキストを説明するか動画を視聴するか）等を決めます
- イクメンプロジェクト公式サイトに掲載されているテキストやセミナー動画を活用することも検討してください



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

3. セミナーの講師や司会者を決める

- 社内の人事担当者や育児経験者などが講師や司会を務めることが考えられます
- 適任者がいない場合は、サイトに掲載されているセミナー動画の視聴とテキストを読むだけでも概ね理解することができます
- 社外の専門家等に講師を依頼する場合は、予算や日程・内容についても調整が必要です

4. 当日使用する資料などを用意する

- セミナーで使用するテキストや動画を用意します
- 育児休業に関する法制度の資料や自社独自の育児目的休暇、在宅勤務に関する制度もあれば用意しておきます

3

企業版両親学級開催の手順

開催前の準備

5. パソコンなど必要な機器を用意する

- パソコンや通信環境 (WiFi) を確認しておきます
- 資料の投影や動画を使用する場合はあらかじめPCに格納しておきます

6. プログラムやタイムテーブルを作成する

- 参加者の希望や勤務時間に配慮し、プログラムやタイムテーブル (時間割り) を作成し、参加者に伝えておきます
- 設定した所要時間内でテキストの説明などが収まるかどうかを確認します

社内の育児休業取得経験者に経験談を依頼する

- 育児や育児休業取得経験者の経験談を聴く時間を設けることも考えられます
- 今後、社内で育児や働き方に関する相談ができる関係づくりのきっかけになることも期待できます

社外講師にセミナーを依頼する場合

- 社会保険労務士など社外の専門家に研修を依頼する場合は、イクメンプロジェクト公式サイト等で同様のセミナーで実績のある講師を探します
- 講師のスケジュールや講師料について確認し、研修の内容や進行について事前に十分に打合せが必要です

3

企業版両親学級開催の手順

タイムテーブルの作成例

【モデル案】

	所要時間	実施事項
開始30分前	30分程度	<ul style="list-style-type: none"> ●会場セッティング <ul style="list-style-type: none"> ●会場内配置 ●設備・機材準備・動画投影確認
開始	5分	●進行次第の説明 参加者の自己紹介
	20分～30分	● テキストの説明 または、 セミナー動画の投影
	10分	●育休取得経験者の体験談
	10分	●夫婦でのワーク、個人ワーク、または育休経験者との質疑応答
終了	10分	●夫婦(個人)ワークの発表や、参加者からの質疑応答
所要時間合計: 1時間程度		

当日の運営・進行

セミナー開催前に確認やリハーサルを行う

- オンラインでの場合、双方ともに通信状態に問題がないかを確認します
- パソコンでの資料や動画の投影はスムーズに行えるかを確認します

開催を終えたら

職場や社員へのフィードバックを行う

- 両親学級の様子や参加者の意見や感想を集約し、社内報などで共有することで、経営者や管理職を含め、社内の理解が深まります
- 次回の開催に向けて、プログラムの内容や運営についての改善点などをまとめておきます

4

資料編

資料① “産後うつ”と父親の協力の重要性

資料② 育児休業取得スケジュール(父親の例)

資料③ 育児休業取得のパターン

資料④ 育児休業給付金制度と社会保険料の免除

(参考資料)

**育児休業中の家計と出産・育児に関する経済的支援
妊娠・出産・育児期の両立支援制度**

資料① “産後うつ”と父親の協力の重要性

※両親学級テキストより抜粋

産後の母親の死因1位は自殺

産後うつ病とは

- 産後の産婦はホルモンのバランスが不安定になり、涙もろい、抑うつ、頭痛などの症状が起こります。これはマタニティブルーズであり、出産直後から数日間で自然に終息します。
- 産後うつ病の症状は、気分が沈み、日常生活で興味や喜びがなくなったり、食欲低下または増加、不眠または睡眠過多がみられます。また、疲れやすく、気力や思考力、集中力が減退します。
- 産後うつ病は、出産後1～2週間から数か月以内に10～20%の頻度で生じます。軽度であることが多いのですが、重症化した場合、子どもへの虐待や自殺などのリスクにつながることがあります。

EPDSとは

- エジンバラ産後うつ病質問票(Edinburgh Postnatal Depression Scale 以下「EPDS」という)は、産後うつ病のスクリーニング票として英国で開発されました。
- EPDSには10個の質問があり、各質問に母親が自分で回答します。問題が生じた時期に関係なく、調査時1週間の状態を知るスクリーニングです。
- EPDSは、母親が記入した項目について、支援者が母親からの話を聴いたり、質問するきっかけとなり、母親の抱えるさまざまな問題を明らかにすることができます。

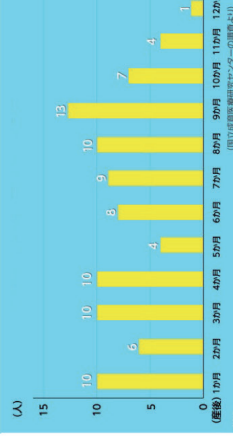
https://www.fukushihoken.metro.tokyo.lg.jp/kodomo/koho/youshien_guideline_files/youshien_guideline_2-2-2.pdf

※1 [妊産婦のメンタルヘルスの実態把握及び介入方法に関する研究 平成26年度 総括・分担研究報告書]

厚生労働科学研究費補助金 成育疾患克服等次世代育成基盤研究事業(健やか次世代育成総合研究事業)より



↓ 産後1年未満の自殺した母親の数が



■ 自殺が92人で最多

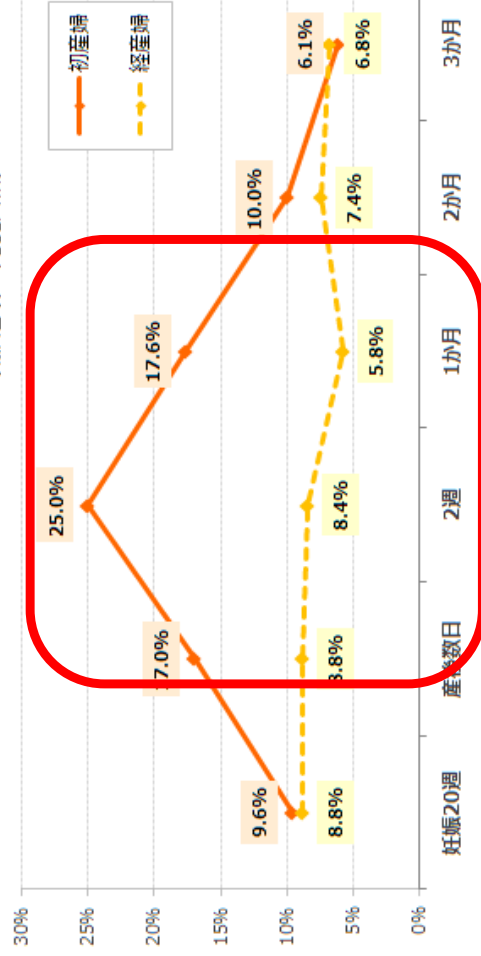
次いで、

- ・がん 70人
- ・心疾患 24人
- ・出血 20人

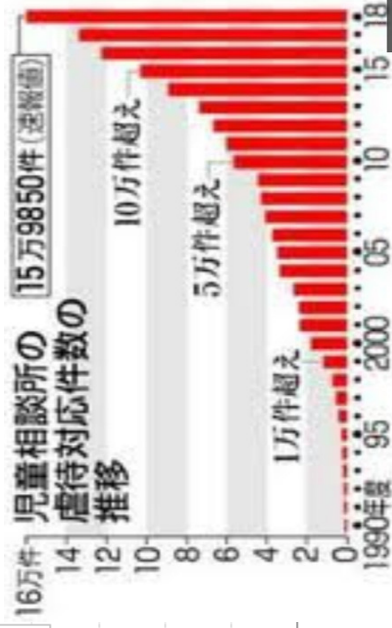
原因の産後うつ ピークは2週間～1か月

妊娠20週から産後3か月までの初・経産婦別にみた
EPDS陽性者(9点以上)の割合と95%信頼区間

※1の報告書のデータ-宛もとで作成



※1「妊産婦のメンタルヘルスの実態把握及び介入方法に関する研究 平成26年度 総括・分担研究報告書」
厚生労働科学研究費補助金 成育疾患克服等次世代育成
基盤研究事業（健やか次世代育成総合研究事業）より



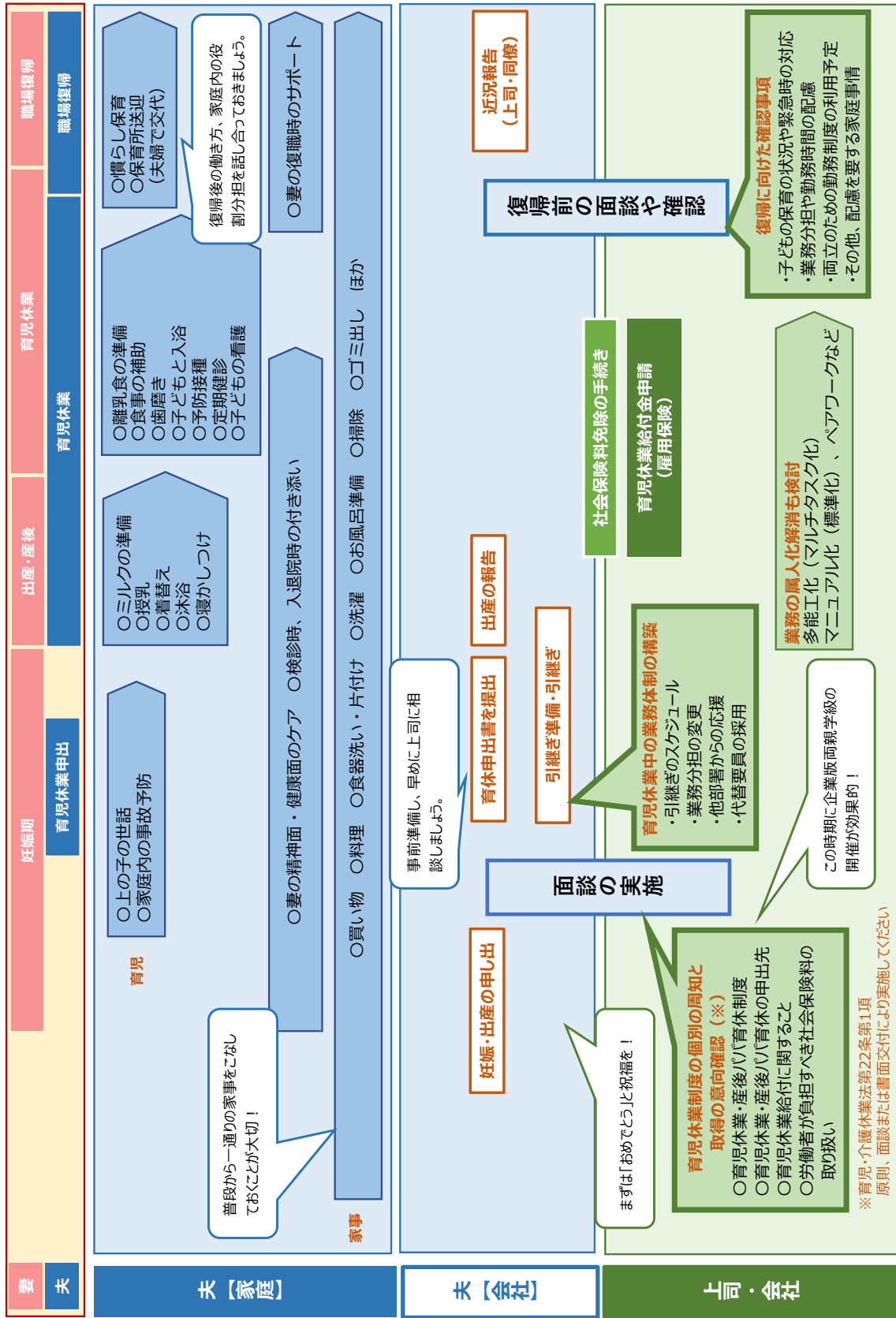
産後うつ病に罹患して未治療のままに放置されると、母親自身の精神的健康に大きな影響を与えるのみならず、子どもの心身の発達にも影響を及ぼす。「増え続ける児童虐待の防止」のためにも、抜本的対策として、産後うつ予防が重要です。

①まとまった7時間睡眠

②朝日を浴びて散歩

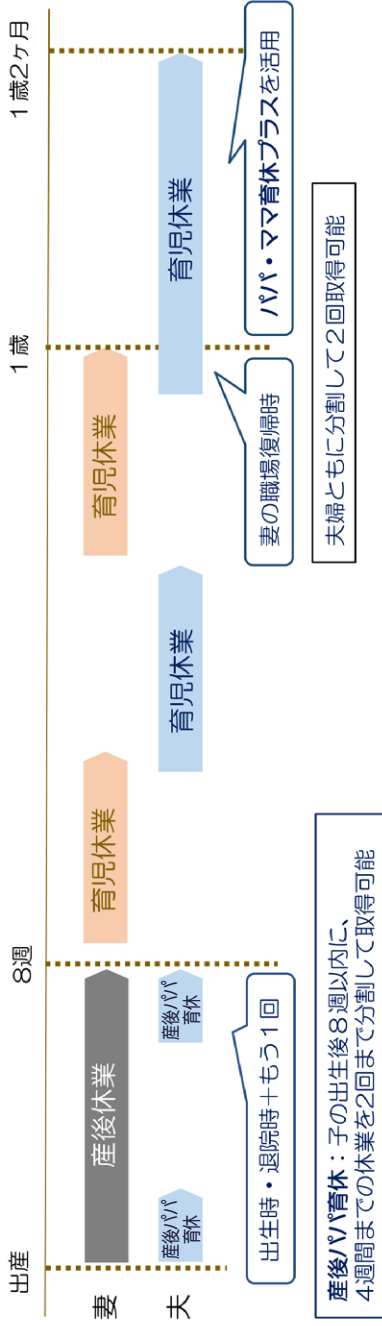
明日、仕事がある夫に、夜中の授乳等を交替してほしいと、なかなか言えない。
男性も育児休業を取ることで、産後の妻にとってこの2つが初めて可能になる。

資料② 育児休業取得スケジュール(父親の例)

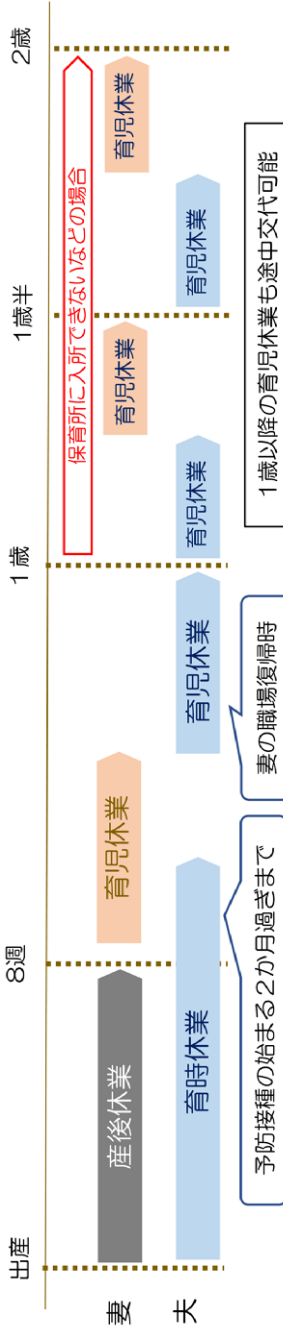


資料③ 育児休業取得のパターン

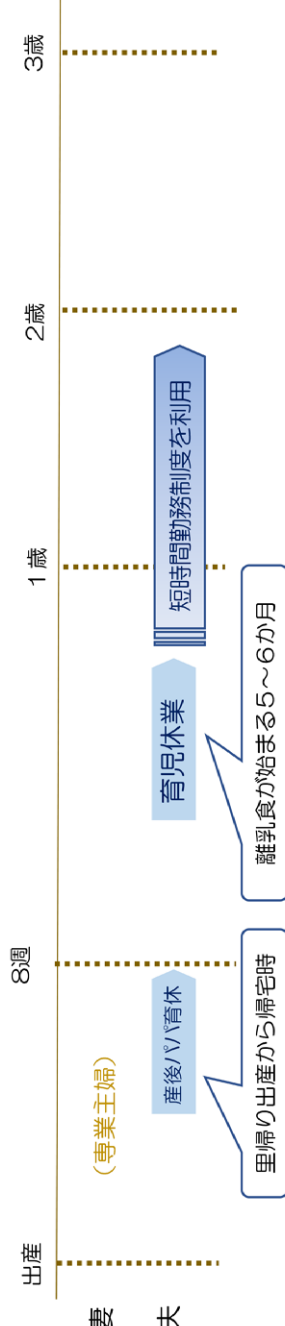
A：パパ・ママ育休プラスを活用して子が1歳2か月まで取得



B：出産直後から予防接種の始まる時期、妻の復職時期に取得



C：里帰り出産からの帰宅時や離乳食の始まる時期に取得



資料④ 育児休業給付金制度と社会保険料の免除

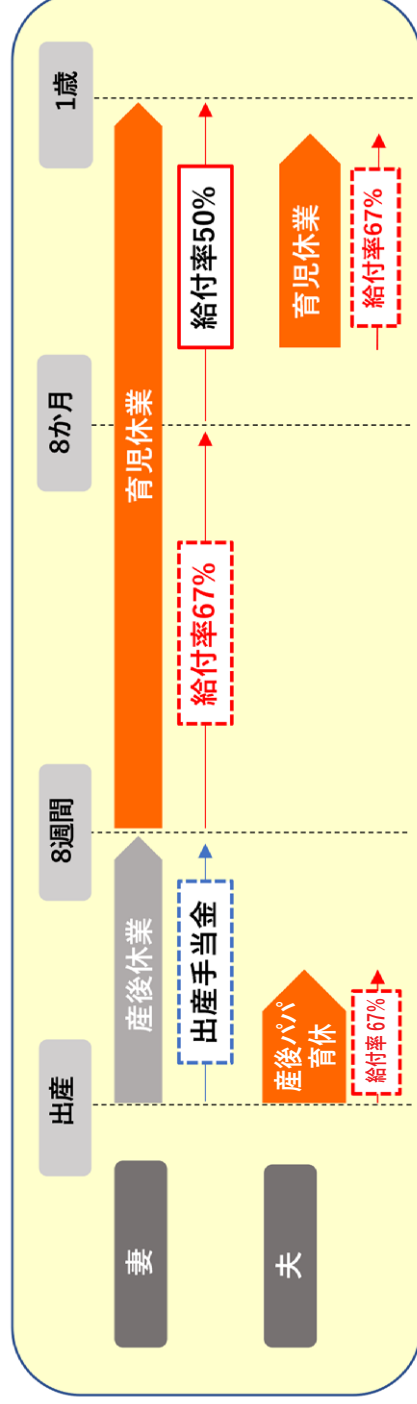
育児休業中も収入あり：育児休業給付金 (雇用保険から支給)

はじめの6ヶ月(180日間)は給与の67%、それ以降は50%給付

給付金は所得税、社会保険料、雇用保険料が免除

手取り金額は休業前の約8割! 会社負担の社会保険料も免除

夫婦で育児休業を取得した以下の場合…夫婦それぞれに支給されます。



産後パパ育児・育児休業ともに育児休業給付金を受給できます!

【支給要件】

- 休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数が1日以上ある(ない場合は就業時間数が80時間以上の)完全月が12か月以上。
- 休業期間中の就業日数が、**最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)** ※ 以下。

※28日間の休業を取得した場合の日数・時間。28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなる。

(例) 14日間の休業 → 就業日数は最大5日(5日を超える場合は40時間)以下

10日間の休業 → 就業日数は最大4日(4日を超える場合は28時間) [10日×10/28=3.57(端数切り上げ) → 4日]以下

育児休業中は社会保険料が免除されます

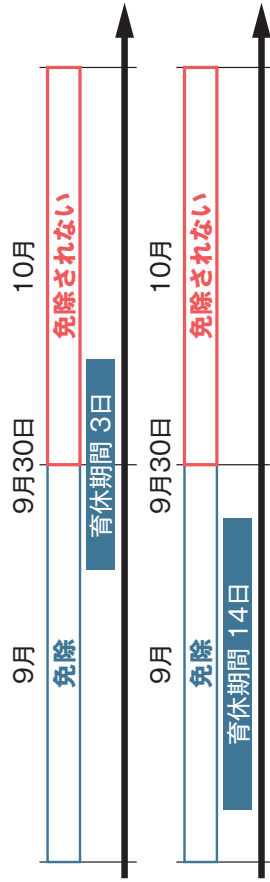
社会保険料の免除要件

① その月の末日が育児休業期間中である場合

または

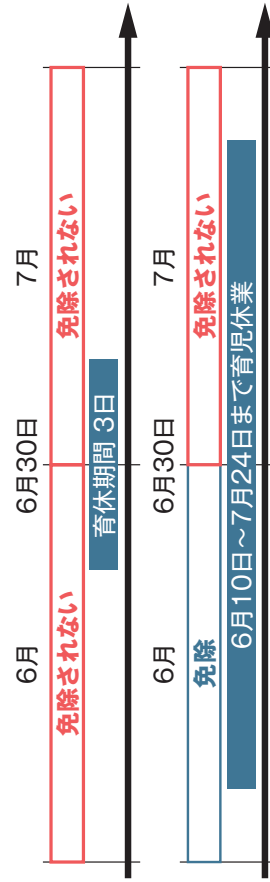
② 同一月内で育児休業を取得(開始・終了)し、その日数が**14日以上**の場合

給与



賞与

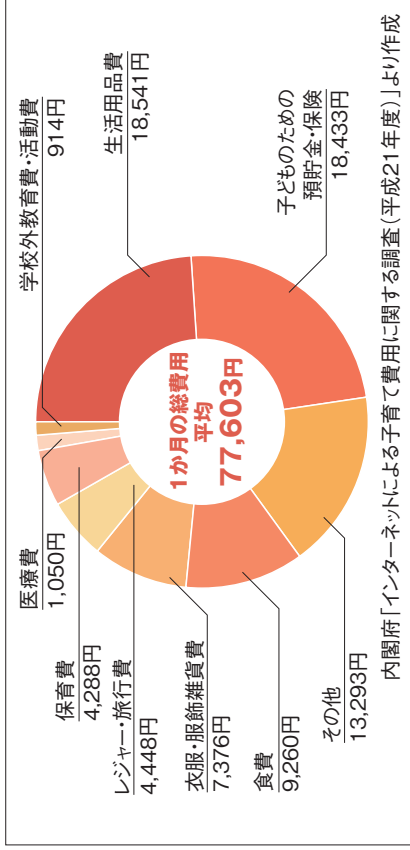
賞与月(6月)の末日を含んだ連続して**1か月を超える**育児休業を取得した場合



参考資料【育児休業中の家計と出産・育児に関する経済的支援】

育児休業中の家計を考えよう

- 出産直後(0歳)は、生活用品費として生活消耗品、子ども用生活用品・用具の支出が多い
- 0歳は、おむつやお手拭、石鹸などの生活消耗品や哺乳びん、おまる、ベビーカー、チャイルドシートなどの「子ども用生活用品・用具」の支出額も多い。



出産に関する経済的支援

妊婦検診の公費負担

妊娠の届出を行うと、妊婦健診を公費負担により受診することができます。お住まいの市町村によって回数や内容が異なります。

社会保険の保険料免除

産前・産後休業中の社会保険料が免除されます。手続きは、健康保険、厚生年金保険は会社が行い、国民年金保険は本人が市区町村に届出します。

出産手当金

健康保険から、産前・産後休業中が無給の場合は、1日につき標準報酬月額
の2/3に相当する額の出産手当金を受け取ることができます。

出産育児一時金

健康保険から子ども一人につき原則42万円(令和5年4月からは50万円)が支給されます。

出産育児一時金の支給までの間、出産育児一時金の8割相当額を限度に資金を無利子で貸し付ける出産費貸付制度もあります。

子育てに関する経済的支援

乳幼児等医療費の助成

医療保険制度における自己負担について、その費用の一部を各自治体が助成するものです。自治体によって所得制限や年齢の上限等が異なりますので、お住まいの自治体に問い合わせてください。

児童手当金

0歳から中学校卒業まで(15歳の誕生日後の3月31日まで)の児童を養育している方に支給されます。

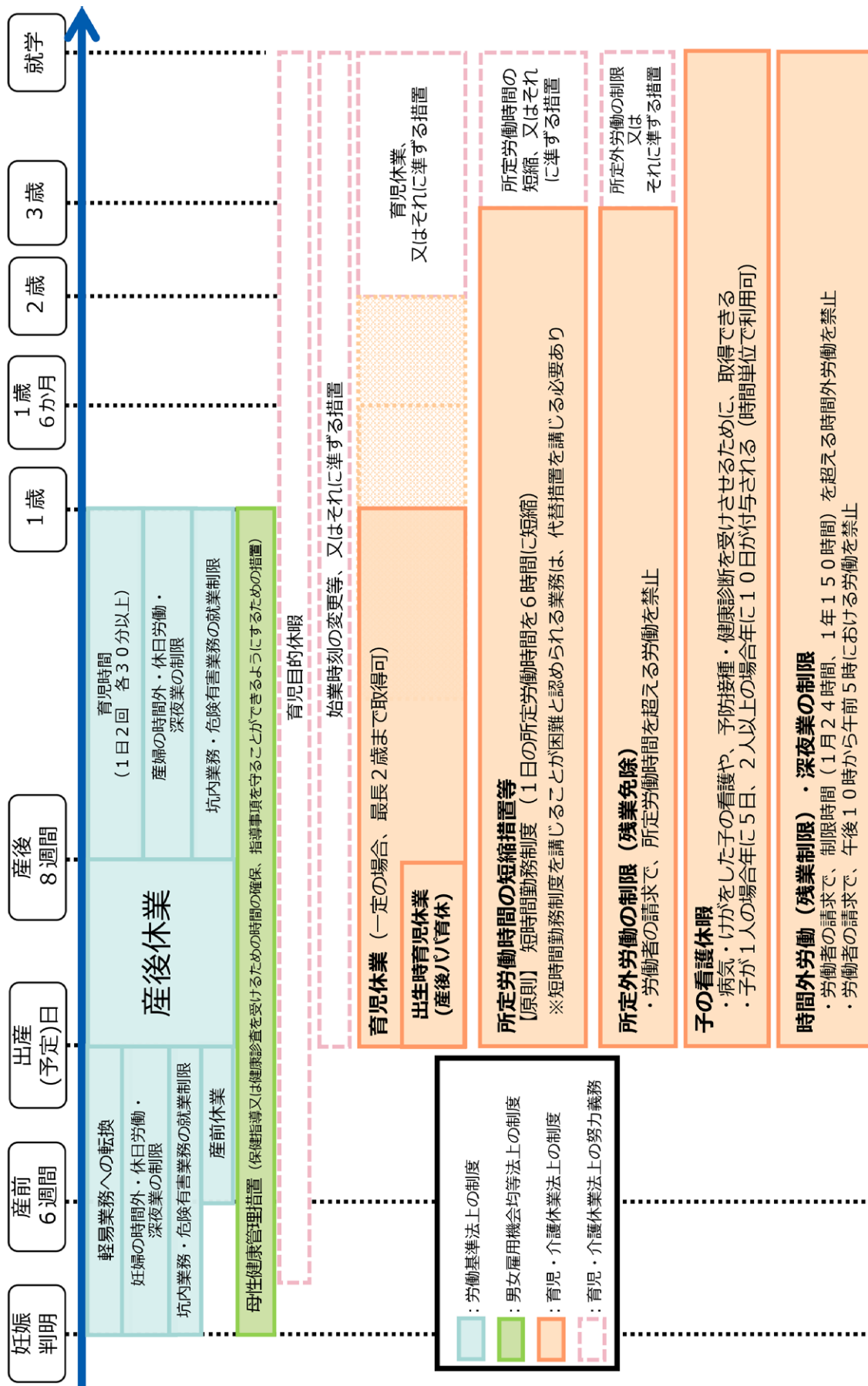
支給額は所得と児童の年齢によって異なります。

子どもが生まれた日の翌日から15日以内にお住まいの市区町村に申請が必要です。

自治体や企業による支援

出産や子育てに対して手当金を支給したり、ベビーシッター等の費用補助などを行っている地方自治体や企業もあります。お住まいの自治体や会社の制度を確認してみましょう。

参考資料 【妊娠・出産・育児期の両立支援制度】





企業版両親学級 開催マニュアル
【令和4年度厚生労働省委託事業】(令和5年3月作成)

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



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