

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。)

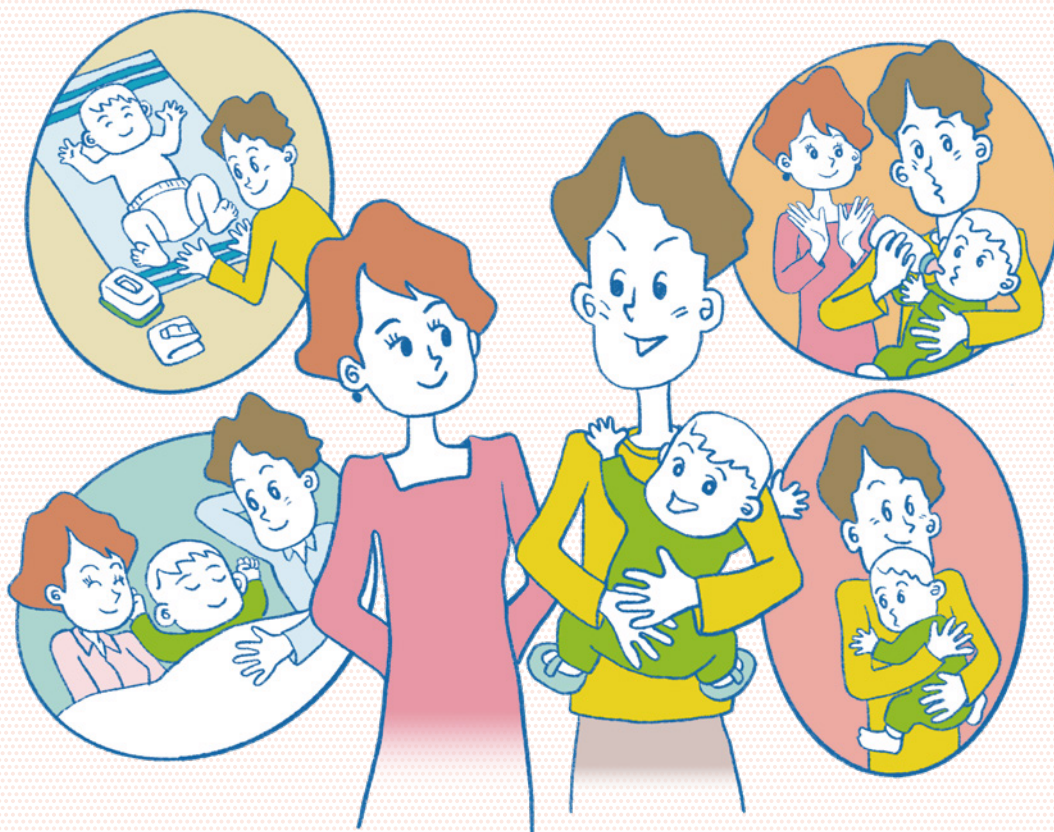
こどもまんなか

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）

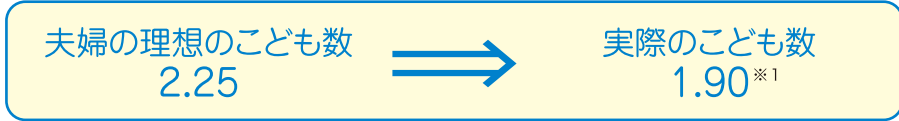
産後8週間までは、出産のために頑張ったママの体の回復にとっても大切な時期です。ママの体が元の状態に戻るまでは、無理をしないように注意が必要です。しかし、生まれたばかりの赤ちゃんのお世話にとっても手がかかる時期でもあります。

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。

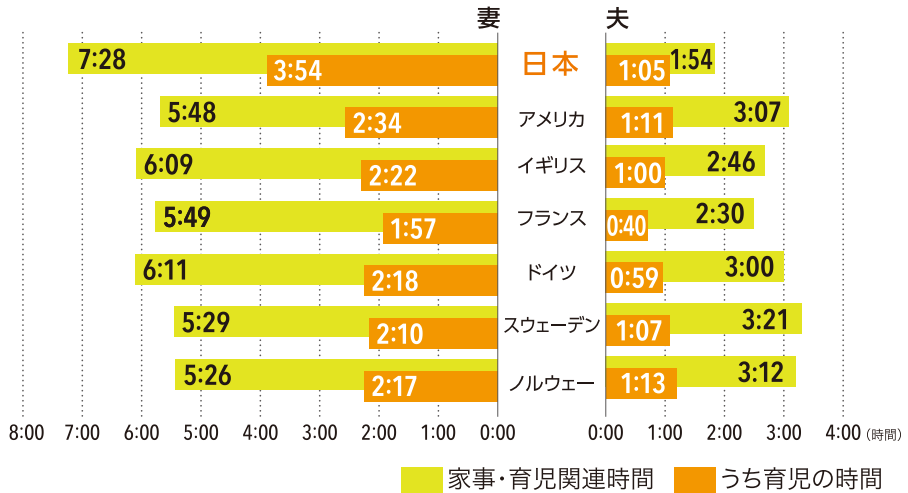
日本の男性の家事・育児時間は少ない

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。

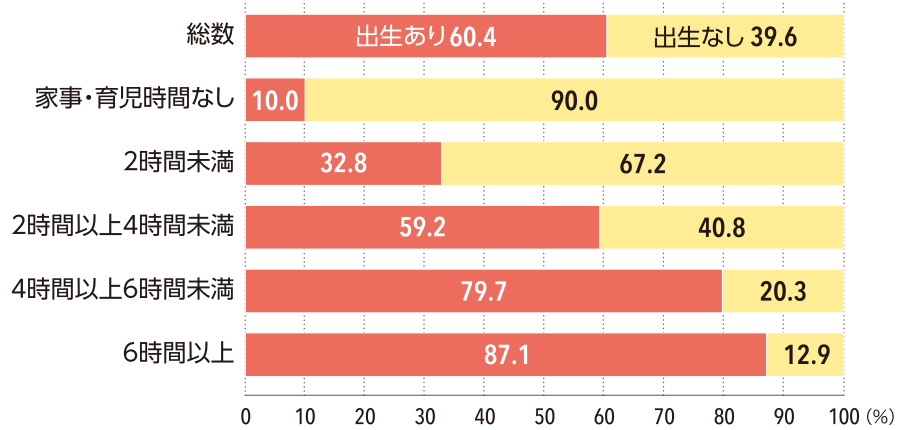
2人目以降のこどもの出生には、パパの家事・育児が影響

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。

■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)



■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



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

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!～



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。

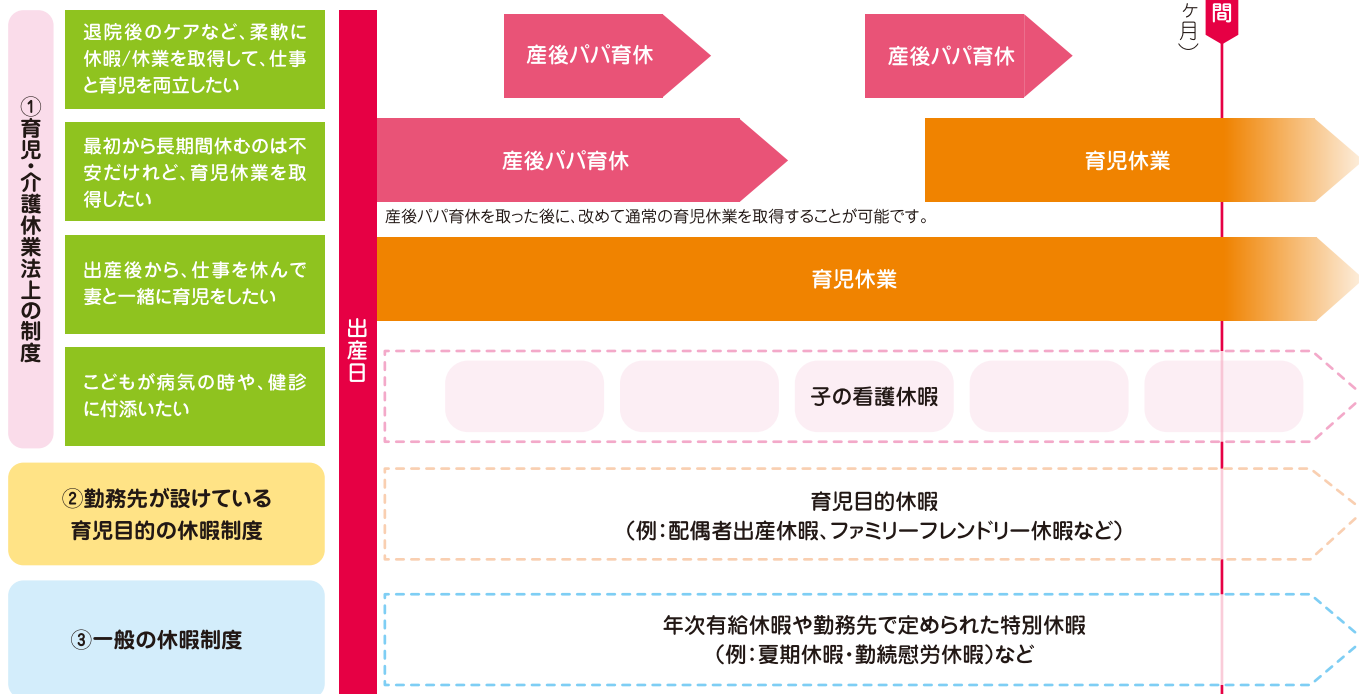
育児休業の詳細は、厚生労働省ホームページをご覧ください。

「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…



利用のポイント

NEW! 産後パパ育休は、子の出生後8週間以内に4週間まで2回に分割して取得できます。
原則、休業の2週間前までに申出が必要です。分割取得の場合も、はじめにまとめて申出が必要です。
産後パパ育休中に一部就業することもできます(労使協定と個別合意が必要)。

育児休業は、原則、子が1歳になるまで(一定の要件を満たした場合のみ最長2歳まで)取得可能です。分割して2回取得可能です。
原則、取得の1ヶ月前までに申出が必要です(分割の場合は、取得の際にそれぞれ申出)。

子の看護休暇は、子が小学校就学前まで取得可能です。けがや病気をした子の看護や予防接種・健康診断のために取得できます。時間単位での取得も可能です。子が1人であれば年5日、2人以上であれば、年10日まで取得可能です。

勤務先に制度があるか確認し、ある場合は、自社の制度をよく調べて利用しましょう。

年次有給休暇は業種・業態にかかわらず、また正社員・パートタイム労働者などの区分なく、一定の要件を満たした全ての労働者に対して与えられるものです。取得の際に、目的や理由を問われることはありません。

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

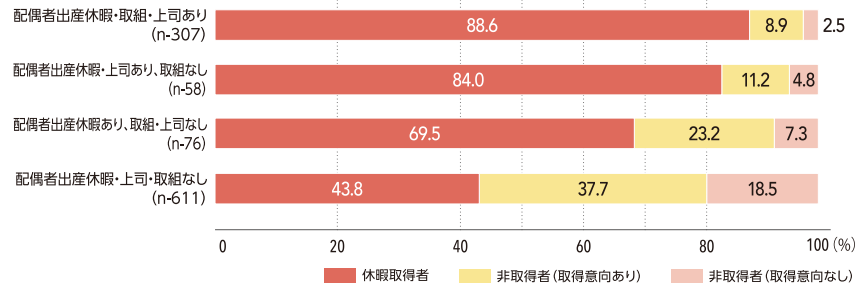


「さんきゅうパパ」を増やすには、企業の努力が不可欠です

- [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。

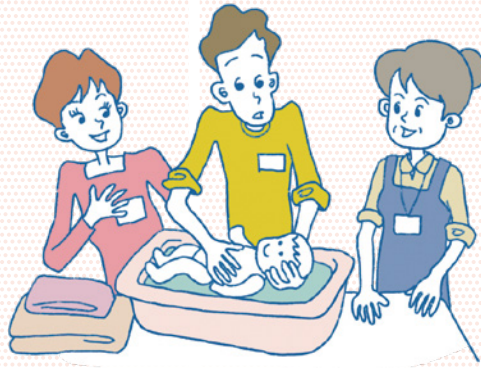


妻と話し合って、家事分担を見直す

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おう。

職場の上司に相談する

出産日及び産後の休暇/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

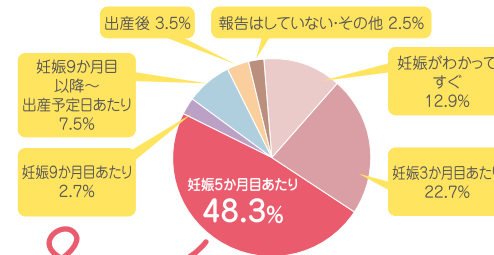
妊娠中は体のコリや、背中・腰の痛みなど体調を崩しがち。おなかが大きくなると、かがむことも大変に。パパが重いものを持ったり、お風呂掃除をしてくれたりして助かったという、ママの声も。



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。

さあ「さんきゅうパパ」になろう!〈産後編〉

出産を終えたら、本格的にパパの出番。

出産を終えたら、いよいよ本格的にパパの出番。産後すぐは、ママの体が思うように動かず精神的にも大変なとき。あらかじめ、いつ休暇/休業を取得するか計画して、夫婦で一緒に育児をスタートしよう!

出産

ママの
体の変化

産後、授乳トラブルや後陣痛がある場合も。

休みを取るぞ!
出産日~

赤ちゃん誕生!
ママに感謝の言葉を伝える

頑張ったママをねぎらい、心から感謝しよう。無事に生まれてきた赤ちゃんに祝福を!



休みを取るぞ!
退院日~

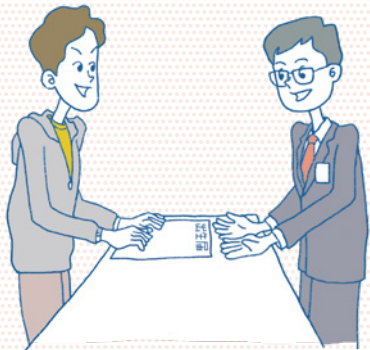
退院に向けて準備する

家の中を片付けて、ママと赤ちゃんを迎える準備を。また、出産直後は特に体がしんどいので、ママが休めるように家事をしよう。

休みを取るぞ!
出生届~

出生届を出す

出生の日から14日以内に提出しよう。



産後~8週間

子宮が元の大きさに戻るのに約8週間、体の回復にはもっと時間を要します。無理のない範囲で生活を。

**二人で
こどもの世話をする**

夫婦で育てるという意識を持って、赤ちゃんにたくさん触れて、スキンシップをとろう。



ママにリラックスタイムを

産後のママは、慣れない育児で疲れやすい。リラックスできる一人の時間も大切。

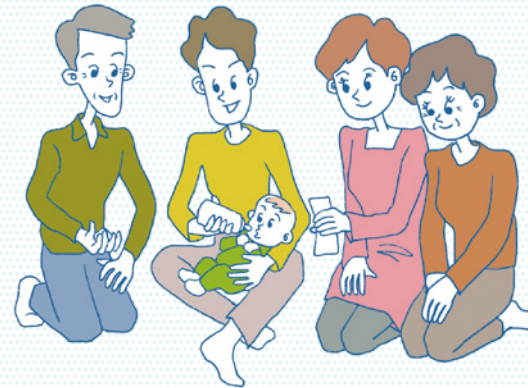
たくさんの「はじめて」を楽しんで

こどもが生まれると、毎日の生活はもちろん、夫婦の関係性や地域とのつながりなどが変化する。周囲の人々の手も借りながら、新しい生活を楽しもう!

休みを取るぞ!
産後
健診日~

**夫婦の
コミュニケーションを増やす**

毎日の家事や育児、保育園探しやママの職場復帰など、これからの家族のことを話し合おう。



睡眠時間の確保を。

産後、ママはとにかく睡眠不足になりがち。夜の赤ちゃんのお世話を交代したり、昼間ママがゆっくり休めるようにしたり工夫を。

**職場に出産を報告し、
周りの理解を得る**

職場の協力も得ながら、より効率的に働こう。週1日は定時で帰る、テレワークをするなど、具体的な目標を立てて。周囲のママ・パパに話を聞くのもいいね。

「産後うつ」のサインに要注意!

産後のママは、ホルモンの急激な変化によって、精神的に不安定になりやすい。約10~15%の女性が「産後うつ」になると言われている。ママの話に日頃からよく耳を傾けて、ママの情緒が不安定なときはゆっくり睡眠を取るようにするなど、身体面・精神面のサポートも、パパの大切な役割。



産後の健診に付き添う

新生児との外出は不安なもの。定期健診などで病院へ行く際は、付き添いがあるとママも安心。
※乳幼児健診には「子の看護休暇」も使えます。

育児休業中に育児のやり方を覚えたことで、復帰後も夫婦で分担して育児ができています



K.Y.さん

■ 住まい：高知県

■ 年齢：23歳

■ 職業：製造業

■ 妻年齢：23歳

■ 妻職業：会社員

■ こども：1人(7か月の女の子)

取得した休暇/休業

勤務先が設けている特別休暇(配偶者出産時特別休暇:3日)

育児休業:約4か月

ママから一言

産後すぐは毎日の育児が大変だったので、料理や洗濯などの家事をしてくれたり、体調が悪かった時にこどものことを見てくれたりして助かりました。また、家族で過ごす時間を多く持てたのもよかったです。

Q 休暇/休業の取得について、いつごろ職場に報告しましたか？

A 出産予定日の2か月半くらい前に上司に相談しました

最初に「育児休業を取ろうと思っています」と上司に相談したのは、出産予定日の2か月半ほど前でした。具体的な話をしたのは、出産予定日の1か月前です。社内ではすでに育児休業取得者がいたこともあり、上司も同僚も当たり前のように受け入れてくれました。

Q 入社1年目で、不安はありませんでしたか？

A 不安でしたが、会社のサポート体制がしっかりしているので心強かったです

“まだまだ何の仕事もできていないのに、休んで大丈夫だろうか”という不安はありました。でも、妊娠がわかってすぐのタイミングで、妻から「1人じゃ不安だから育児休業を取ってほしい」と言われていましたし、人事課長からも「ぜひ育児休業を取得してくださいね」と声をかけていただいて…。会社が育児休業を3か月以上取得することを推奨していること、休業中のサポート体制がしっかりしていることもあり、ためらうことなく育児休業を取ることができました。

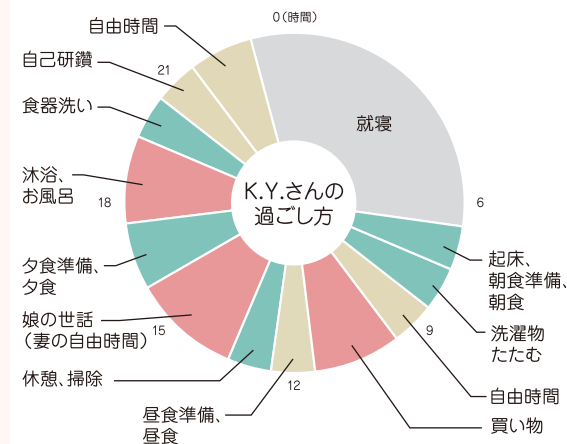
Q 休暇/休業中は、どのように過ごされていましたか？

A お互いのリフレッシュ時間を大切に、家事も育児も分担して行っていました

家事は主に、買い物、ご飯の準備、洗濯など9割くらい、育児は授乳や沐浴など2割くらいが私の担当でした。初めての子育ては、育児のやり方がわからず悩んだり、なぜ泣いているのか理由がわからなくて「大丈夫かな？」と心配で眠れない日が続いたり、心身ともに大変で…。片方に負担が集中しないように、毎日1時間くらいずつでしたが、お互いに1人で過ごす時間を作ってリフレッシュできるように工夫していました。



さんきゅうパパの1日のスケジュール



※授乳、おむつ交換などは随時

Q 休暇/休業をとってよかったことは？

A 妻をサポートできたし育児の基本を覚えることができました

おむつ替えやミルク作り、沐浴など、育児の基本を覚えることができました。もしまた育児休業をとる機会があれば、育児の分担割合をもっと増やせると思います。私が育児休業を取っていなかったら、妻の負担が大きかったと思います。何といたってもこどもと過ごす時間が多くとれたので成長を間近で見ることができたのはうれしかったです。職場復帰してからは、早く帰って娘に会いたいし妻のサポートをしたいので、効率的な働き方を心がけるようになりました。

上司からのコメント

職場復帰後は、家族との時間を確保できるように仕事も創意工夫している姿が目立ちます。これは育児休業を取得した社員全般的に言える事ですが、限られた時間を上手に活用しようと工夫する姿勢は周囲へも好影響を与えていると思います。

早めに育児休業を計画していたため、急な出来事にも対応できました



T.K.さん

- 住まい：兵庫県
- 年齢：38歳
- 職業：建設業

- 妻年齢：33歳
- 妻職業：専業主婦

■ こども：1人(1歳の男の子)

取得した休暇/休業

育児休業(※取得当時)

勤務先が設けている制度を利用し、分割して31日

ママから一言

コロナ禍ということもあり、離れて暮らす親には頼れなかったのが、精神的、身体的に不安な産後8週間の時期に一緒にいてくれて、とても心強かったです。会社の方にも協力いただき柔軟に対応いただいたようで、感謝しています。

Q 休暇/休業の取得について、いつごろ職場に報告しましたか？

A 安定期に入る少し前から、相談していました

妻のつわりの症状が重かったこと、部署の人の協力が必要なことが多かったので、安定期に入る少し前から相談していました。出産予定日より20日ほど早く生まれたのですが、早めに相談しておいたおかげで引き継ぎがスムーズにできました。

Q どれくらいの期間休暇/休業を取られましたか？

A 産後8週間以内に、分割して31日取得しました

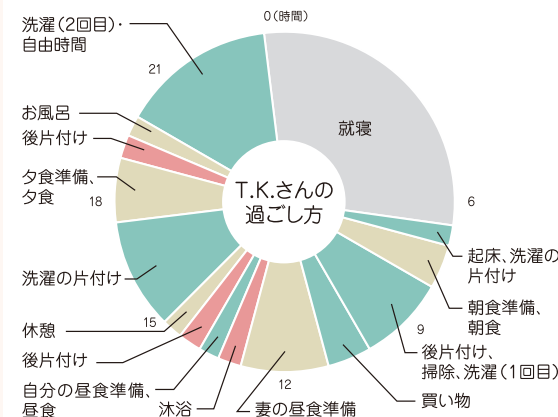
育児・介護休業法の「産後パパ育休」がスタートする前から、産後8週間以内は分割して育児休業を取れる制度が勤務先にあり、そちらを活用しました。早産だったことに加え、息子が生まれたその日に手術しなければいけなかったため、妻と息子の回復にどれだけ時間がかかるか予想がつかない状況でした。分割して休みを取ることができたので、大変なときにサポートでき、とても助かりました。

Q 休暇/休業中は、どのように過ごされていましたか？

A 分割取得により2週間に1~2日出社しながら、家事全般と昼間の育児を担当しました

最初の一か月は息子を迎える準備をしながら、妻の体調回復のために家事全般を私が担当しました。息子が退院してきた後は、妻が「夜は自分の部屋でゆっくり休んでいいよ」と言ってくれて、日中は私が、夜は妻がメインで育児をするという役割分担にしていました。お互いに休める時間を作ったことで、無理なく楽しみながら育児ができたのだと思います。分割して育児休業を取得できたため、2週間に1~2日は出社し、仕事の状況を把握するようにしていました。

さんきゅうパパの1日のスケジュール



※おむつ交換やミルク準備、寝かしつけ等のこどものお世話は随時

Q 休暇/休業をとってよかったことは？

A 家事も育児も、夫婦で協力し合うことが当たり前になりました。

家事は、洗剤の詰め替えなど今まで気づかなかったことを率先してするようになり、妻から“家事スキルが格段に上がった”と褒められました。育児に関しては、育児記録アプリを活用して息子の生活リズムを共有していたので、妻の体調が悪い日など、私1人でも戸惑うことなく息子の世話をすることができました。家族の今後などについて、妻とゆっくり話をすることができたこともよかったことです。仕事に関しては、任せても回ることを実感できたので、一人で問題を抱えることが少なくなりました。

上司からのコメント

早産で当初は正直慌てたのですが、事前準備のかがあって支障なく対応できました。チームのリーダー的な役割で、仕事を休むことに不安もあったかと思いますが、途中の出社日に仕事の進捗状況を確認・共有できたことは、職場の我々にとっても、本人にとっても、安心につながり有益だったと思います。

さんきゅうパパの声

家事や育児を体験する中で感じたこと、 これからパパになる人に伝えたいこと*



父親になるにはかなり大変ですが、
こどもが自分の姿を見つけたときに
満面の笑みを浮かべてくれたとき
が、かなり幸せに感じます。

育児は母親だけがやるという考えが
変わってほしい。父親も育休を取る
のが普通な世の中になってほしいと
思う。

こどもは可愛いだけではありません
が、笑顔と日々の成長に毎日癒されま
す。人生の充実感も感じます。お互い
に頑張っていきましょう。

初めてやることは、上手いかわなくて
当然です。赤ちゃんと一緒にゆっくり
成長していけばよいのではと思う。

育児は大変だけど、出産を機にそれ
まで漫然とやっていた自分の仕事
を見直すことができた。



こどもの成長はとても早く、何かを新しく
できる瞬間を見逃すととても残念な気持
ちになります。できる限り一緒に過ご
して、こどもの新たな一面に数多く出会
いましょう。

実際に育児に携わることで、父親に
なったという実感があり、とてもよい
と思います。その場だけでなく、産前
産後、家事を積極的にしてください。
子育てだけが育児ではありません。奥
さんを助けることも育児です。

夫婦の在り方はそれぞれなので、正解
はそれぞれです。型にはめることなく、
日頃から話し合ってみましょう。相手への感謝を忘れず、当
たり前と偉そうにするのはやめましょう。



どのような子育て支援情報や子育て支援サービスがあるか、お住
まいの自治体のホームページなどもぜひチェックしてみましょう。

【例】子育て支援センター、各種手当・助成金、保育サービス等

※2019（令和元）年内閣府委託調査 自由回答より