

ワーク・ライフ・バランス 支援ガイドブック

～仕事と育児・介護の両立～

(2020年3月版)



長岡技術科学大学／長岡工業高等専門学校／株式会社イトラスト



はじめに

長岡技術科学大学、長岡工業高等専門学校、株式会社イトラストは連携して、女性研究者支援制度等の整備や意識改革を図りながら、多様な人々が学んだり、研究したり、働いたりできるダイバーシティ環境を整えているところです。このたび、その一環として、仕事と育児・介護の両立を支援するさまざまな制度や役に立つ情報をまとめたガイドブックを作成しました。

育児・介護休業法などの関係法令に基づいて記載しています。所属機関によっては、法令よりも手厚い制度を設けている場合がありますので、実際の制度の利用に際しては、各所属の担当者にご確認ください。

仕事と育児・介護を両立し、ライフイベント中の教職員・社員がキャリアを中断せずに働き続けることができるよう、みなさんのライフスタイルに合ったワーク・ライフ・バランスの実現の手助けになることを願っています。

目次

I	ワーク・ライフ・バランスとは	03
	■ワーク・ライフ・バランスの必要性 ■働き方の見直し	
	■ワーク・ライフ・ソーシャル ■ワーク・ライフ・バランスの実現	
	■お役立ち情報・サイト	
II	妊娠・出産、育児、介護の両立を支える制度	06
III	両立支援制度の選択フローチャート	08
IV	妊娠	09
	■利用できる制度 ■手当・給付 ■出産準備 ■お役立ち情報・サイト	
V	出産	11
	■利用できる制度 ■手当・給付 ■お役立ち情報・サイト	
VI	育児	12
	■利用できる制度 ■手当・給付 ■パパ休暇 ■パパママ育休プラス	
	■男性が育児休業を取得する効果 ■パパが育児休業を取らなかった場合	
	■子育て期に父親が注意すること ■仕事と育児を両立するポイント	
	■お役立ち情報・サイト	
VII	介護	17
	■利用できる制度 ■手当・給付 ■介護の始まり～要介護認定まで	
	■仕事と介護の両立のポイント ■お役立ち情報・サイト	
VIII	イトラストの出産・育児・介護を支援するための制度、支援情報	20
IX	長岡市の支援情報	21
X	子育て・介護両立支援マップ	22

I ワーク・ライフ・バランスとは

「仕事と生活の調和（ワーク・ライフ・バランス）憲章」

ワーク・ライフ・バランス（仕事と生活の調和）が実現された社会とは、

「国民一人ひとりがやりがいや充実感を感じながら働き、仕事上の責任を果たすとともに、家庭や地域生活などにおいても、子育て期、中高年期といった人生の各段階に応じて多様な生き方が選択・実現できる社会」

具体的には

就労による経済的自立が可能な社会

経済的自立を必要とする者、とりわけ若者がいきいきと働くことができ、かつ、経済的に自立可能な働き方ができ、結婚や子育てに関する希望の実現などに向けて、暮らしの経済的基盤が確保できる。

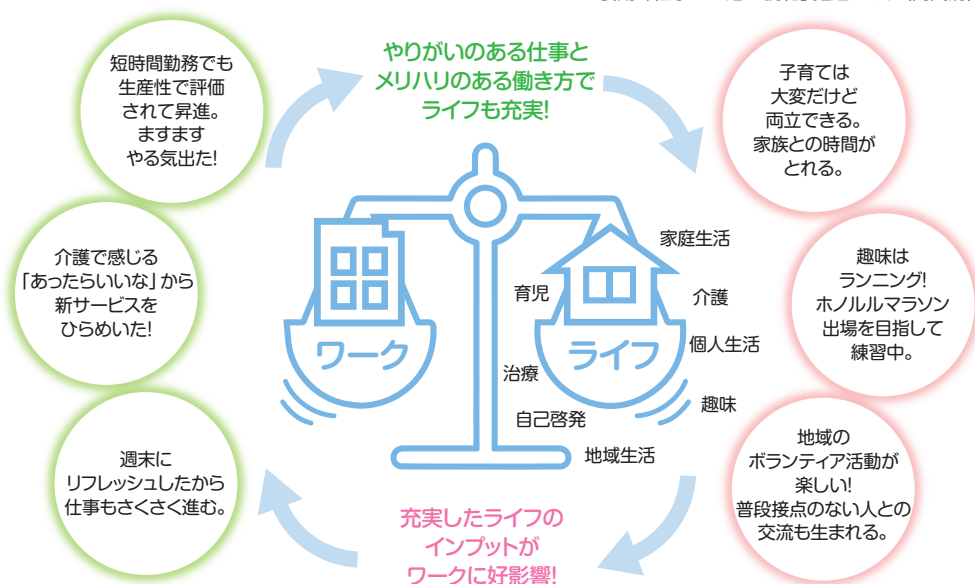
健康で豊かな生活のための時間が確保できる社会

働く人々の健康が保持され、家族・友人などとの充実した時間、自己啓発や地域活動への参加のための時間などを持てる豊かな生活ができる。

多様な働き方・生き方が選択できる社会

性や年齢などにかかわらず、誰もが自らの意欲と能力を持って様々な働き方や生き方に挑戦できる機会が提供されており、子育てや親の介護が必要な時期など個人の置かれた状況に応じて多様で柔軟な働き方が選択でき、しかも公正な処遇が確保されている。

引用：「仕事と生活の調和」推進サイト（内閣府）



引用・参考：新潟県「WLB（ワーク・ライフ・バランス）基本の「き」」

ワーク・ライフ・バランスの必要性

個人

- 仕事と家庭の両立が困難
- ライフスタイルや意識の変化
- 両立希望に反して仕事中心になる男性
- 家庭責任が重く希望する形で働くのが難しい女性
- 自己啓発や地域活動への参加が困難
- 長時間労働が心身の健康に悪影響 → 希望するバランスの実現のために必要



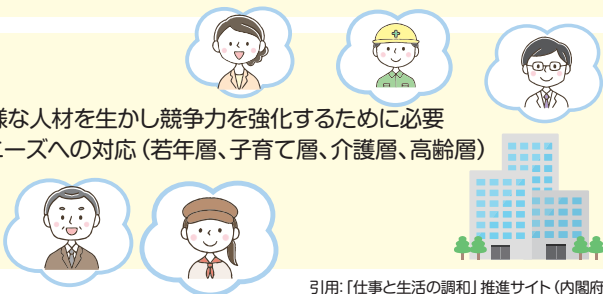
社会全体

- 労働力不足の深刻化
- 生産性の低下・活力の衰退
- 少子化の急速な進行
- 地域社会のつながりの希薄化 → 経済社会の活力向上のために必要



個々の企業・組織

- 人材獲得競争の激化 → 多様な人材を生かし競争力を強化するために必要
- 従業員の人生の段階に応じたニーズへの対応（若年層、子育て層、介護層、高齢層）
- 意欲や満足度の向上
- 心身の健康の維持
- 女性の活用



引用:「仕事と生活の調和」推進サイト(内閣府)

働き方の見直し

厚生労働省の調査によると、ワーク・ライフ・バランスが図れていると感じている人は5割、残りの5割の人はバランスが図られていないと感じています。そして、男女問わず、8〜9割程度が「不本意ながらワークを優先」しているとのこと。ワーク・ライフ・バランスについて、希望と実際が一致するかどうかは、「職場における働き方」、「休み方」、「職場の状況」等により違いが見られます。不本意ながらワークを優先してしまっていると感じている方は、職場における働き方の見直しから取り組んでみましょう。上司、管理職の方はイクボスとなり、誰もが柔軟な働き方を選べる職場の環境を整えましょう。

※「イクボス」とは職場で共に働く部下・スタッフのワークライフバランス（仕事と生活の両立）を考え、部下のキャリアと人生を応援しながら、組織の業績も結果を出しつつ、自らが仕事と私生活を楽しむことができる上司。(引用:NPO法人ファザーリング・ジャパン イクボスプロジェクト)

ワーク・ライフ・ソーシャル

ワーク・ライフ・バランス憲章に、「仕事上の責任を果たす一方で、子育て・介護の時間や、家庭、地域、自己啓発等にかかる個人の時間を持てる健康で豊かな生活ができるよう」とあるように、一人の人には、職場（仕事上の役割）、家庭（夫・父親／妻・母親の役割）、社会（趣味や地域などのコミュニティにおける役割）で過ごす時間があります。特に、社会での経験や体験は、視野や人脈が広がります。また、異なる価値観や変化を受け入れることにつながります。ワークとライフのバランスをとりながら、ソーシャルも楽しむことが、人生100年時代を楽しむ過ごす秘訣かもしれません。

ワーク・ライフ・バランスの実現

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた「3つの心構え」と「10の実践」

3つの心構え

本気

「ワーク・ライフ・バランス実現のために、仕事を効率化して、労働時間を削減する!」この実現に向け、全員が「本気」で徹底に取り組む。

前向き

「やらされ感」ではなく、全員が納得した上で、「仕事の効率化」に前向きに取り組む。納得できないことがあれば、一度立ち止まって、みんなで話し合う。

全員参加

「自分だけは例外」を許さない。「忙しい」を言い訳にしない。すべての仕事で効率化に取り組み、全員のワーク・ライフ・バランスを実現する。

10の実践

- | | | | | |
|-----------|-------------|-------------|---------------|-------------|
| ①会議のムタ取り | ②社内資料の削減 | ③書類を整理整頓する | ④標準化・マニュアル化 | ⑤労働時間を適切に管理 |
| ⑥業務分担の適正化 | ⑦担当以外の業務を知る | ⑧スケジュールの共有化 | ⑨「がんばるタイム」の設定 | ⑩仕事の効率化策の共有 |

出所:ワーク・ライフ・バランスの実現に向けた「3つの心構え」と「10の実践」(内閣府)

ワーク・ライフ・バランスの「バランス」の在り方は、人それぞれです。また、同じ人でも、独身の頃は仕事80%—生活20%が、結婚後は仕事50%—生活50%、子育て期・介護期は仕事30%—生活70%、ライフイベントによって仕事と生活のバランスは違っていいのです。

「仕事と生活の調和」推進サイト 厚生労働省

<http://www.cao.go.jp/wlb/index.html>

ワーク・ライフ・バランスの実現に向けて、取組事例、関連施策、セミナー情報、調査研究報告など

働き方・休み方改善ポータルサイト 厚生労働省

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/>

企業・社員の「働き方・休み方改善指標」を活用して自己診断ツール、取組事例、シンポジウム情報など

冊子 WLB（ワーク・ライフ・バランス）基本の「き」 新潟県

<https://www.pref.niigata.lg.jp/sec/roseikoyo/1356865528221.html>

企業の経営者・総務人事担当者向けに、取組の必要性や背景、実践手順などを解説した冊子

わくわくワークにいがたキャンペーンサイト 新潟県

<https://wakuwakuwork-niigata.jp/>

新潟で働きやすい職場づくりに取り組む企業の魅力や、そこで働く人の声をPRするキャンペーン、働きやすい職場づくりに役立つイベント情報や支援情報

女性の活躍・両立支援総合サイト 厚生労働省

<https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

女性の活躍推進企業データベース、ポジティブ・アクション情報ポータルサイト、両立支援のひろばを統合したサイト。

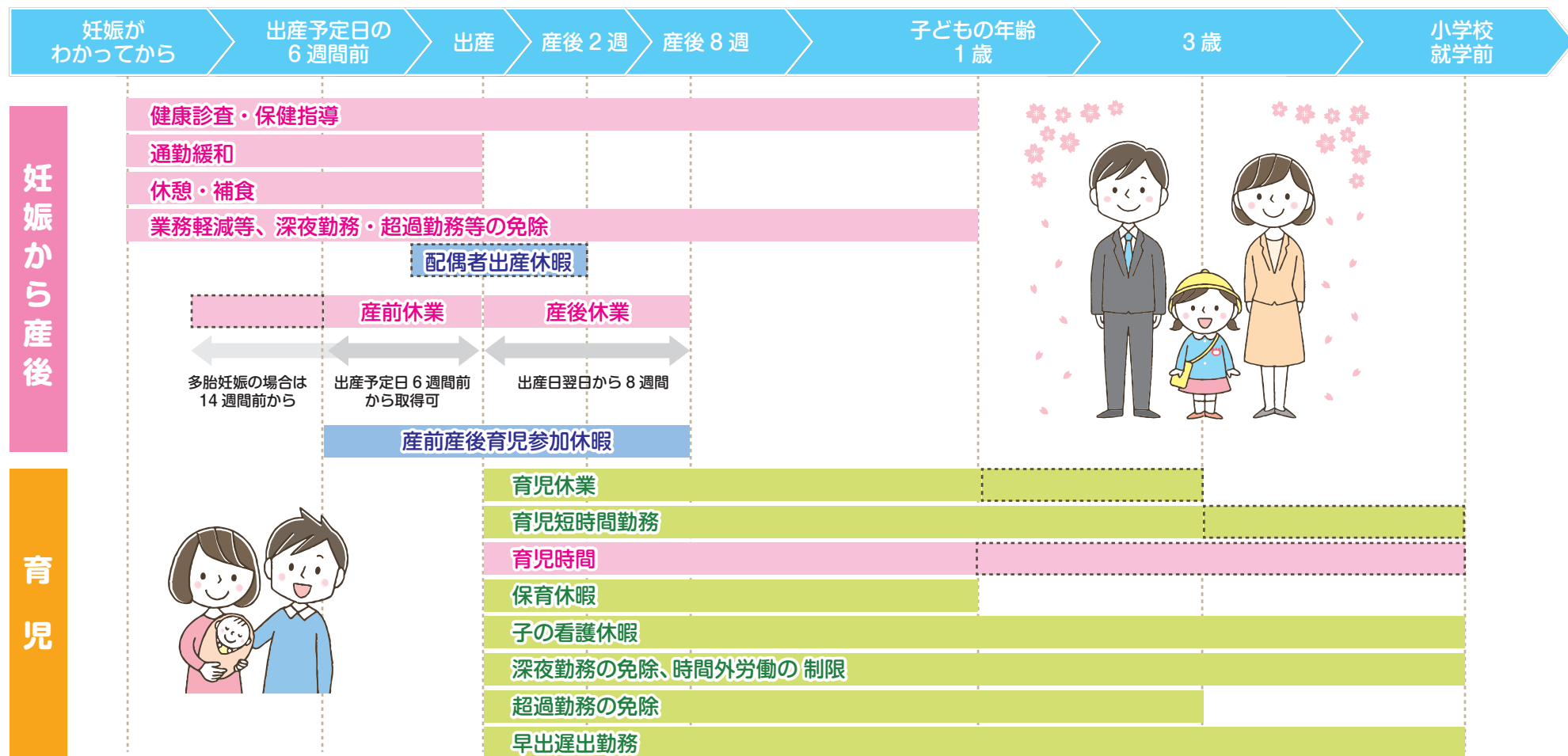
Ⅱ 妊娠・出産、育児、介護の両立を支える制度

仕事と育児・介護の両立を支援するさまざまな制度があります。育児・介護休業法などの関係法令に基づき記載していますが、法令よりも手厚い制度を設けている機関がありますので、制度の利用に際しては、各所属の担当者にご確認ください。

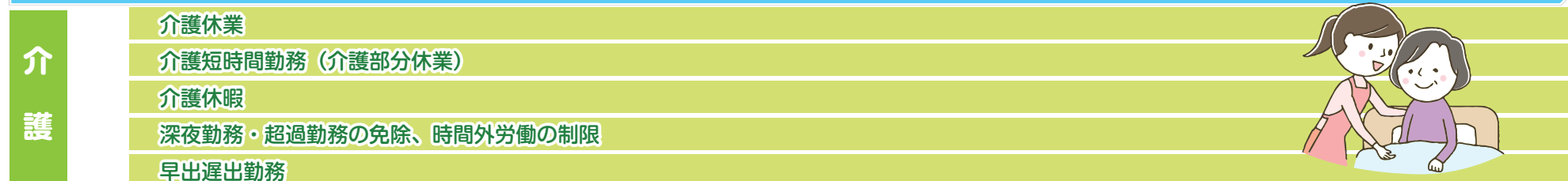
…女性が取得できる休暇等
 …男性が取得できる休暇等
 …男女が取得できる休暇等

 …法令よりも手厚い制度を設けている場合の休暇等

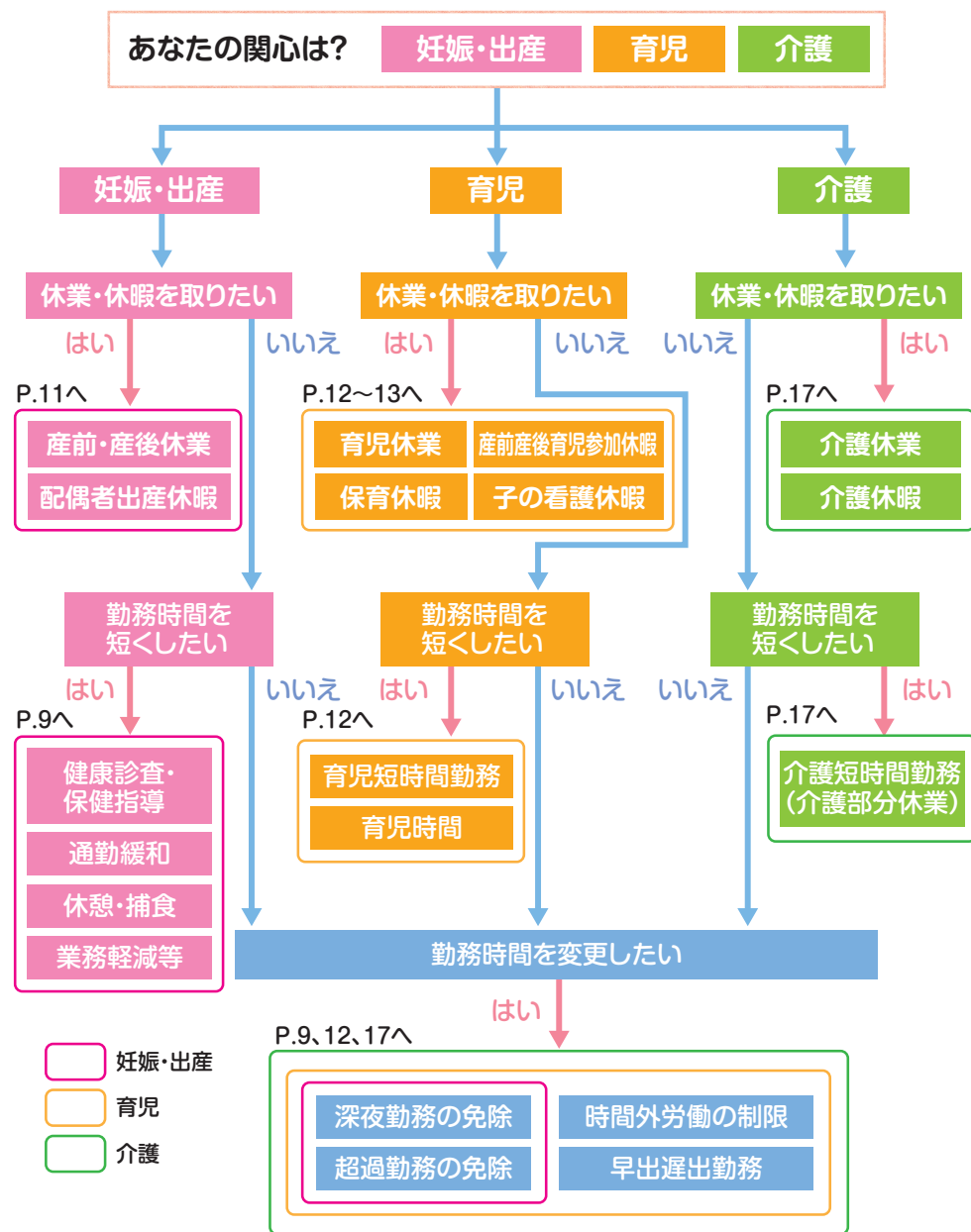
 所属機関や勤務体系によって、取得できる条件、期間が異なります。詳細はP.20以降をご参照ください。



家族に介護が必要になったら



Ⅲ 両立支援制度の選択フローチャート



※所属機関や勤務体系によって、取得できる制度が異なります。詳細はP.20以降をご参照ください。

参考：人事院発行「育児・介護のための両立支援ハンドブック」（平成29年1月）

Ⅳ 妊 娠

利用できる制度

働く女性や生まれてくる胎児のため、妊娠中に利用できる制度です。一部は産後も利用可能です。

※所属機関や勤務体系によって、取得できる条件、期間が異なります。詳細は所属先の担当者にお問い合わせください。

妊産婦の健康診査・保健指導

内 容	妊産婦のための保健指導または健康診査を受診するために必要な時間の確保を申し出た場合は、医療機関までの移動等を含む受診に必要とされる時間について、職務従事が免除されます。
対 象	妊娠中及び出産後1年を経過しない女性職員・社員
申請可能な回数	妊娠23週まで……………4週に1回 妊娠24～35週まで……………2週に1回 妊娠36週～出産まで……………1週に1回 産後1年以内（医師等の指示があった場合）…指示による回数

妊娠中の通勤緩和

内 容	通勤時の負担軽減のため、医師等から通勤緩和の指導を受けた旨を申し出た場合は、職務従事の免除により、混雑の時間帯を避けるための措置を受けることができます。
対 象	妊娠中の女性職員・社員
措置例	時差通勤、勤務時間の短縮など

妊娠中の休憩・捕食

内 容	十分な休憩時間等の確保のため、医師等から休憩に関する措置の指導を受けた旨を申し出た場合は、職務従事の免除により、必要な措置を受けることができます。
対 象	妊娠中の女性職員・社員
措置例	休憩時間の延長、休憩回数の増加、休憩時間帯の変更など

妊産婦の業務軽減等

内 容	妊産婦健診の結果に基づき、医師等からその症状について指導を受けた旨を申し出た場合は、職務従事の免除により、指導事項を守るために必要な措置を受けることができます。
対 象	妊娠中及び出産後1年を経過しない女性職員・社員
措置例	つわり、妊婦貧血（軽症）、妊娠浮腫（軽症）等の症状に対応するため勤務時間の短縮 妊娠悪阻、切迫流産等の症状が軽快するまで休業 つわり等の症状に対応するため、悪臭のする勤務場所からの移動

深夜勤務の免除

内 容	申し出により、深夜帯（午後10時から午前5時まで）の勤務が免除されます。
対 象	妊娠中及び出産後1年を経過しない女性職員・社員

超過勤務等の免除

内 容	申し出により、超過勤務や休日等における勤務が免除されます。
対 象	妊娠中及び出産後1年を経過しない女性職員・社員

出典：男女雇用機会均等法、労働基準法

手当・給付

妊婦健康診査

自治体では、妊婦検査費用の一部を助成する制度を実施しています。

妊婦歯科検診

自治体では、妊婦歯科検診を無料で受けられたり、一定額を負担しています。

出産準備

母子健康手帳(母子手帳)を携帯しましょう

母子手帳は、妊娠初期から小学校に入学するまでの期間、赤ちゃんとお母さんの健康を記録するための手帳です。赤ちゃんの発達・育育を記入したり、赤ちゃん日記としても活用できます。妊婦健診以外の時も外出時は常に携帯しましょう。また、名前や住所、勤務先の情報なども記入し、妊娠中に気づいたことはこまめに記録しておきましょう。

交付の際に必要な書類:妊娠届出書、身元確認書類、マイナンバー確認書類



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

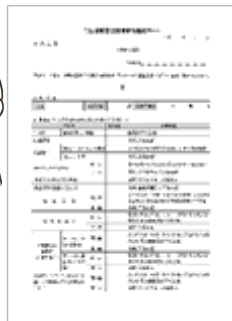
母健連絡カードは、主治医等が行った指導事項の内容を、妊産婦である女性労働者から事業主へ的確に伝えるためのカードです。事業主は、母健連絡カードの記載内容に応じ、男女雇用機会均等法第13条に基づく適切な措置を講じる義務があります。妊娠中だけでなく、出産後も使用できます。

母健連絡カードの使い方

1 妊娠中及び出産後の健康診査等の結果、通勤緩和や休憩に関する措置が必要であると主治医等に指導を受けたとき、母健連絡カードに必要な事項を記入して発行してもらいます。

3 女性労働者は、事業主に母健連絡カードを提出して措置を申し出ます。

3 母健連絡カードを提出し、措置申請



母健連絡カード

4 事業主は母健連絡カードの記入事項にしたがって時差通勤や休憩時間の延長などの措置を講じます。

10



医師

1 受診

2 母健連絡カードの発行

女性労働者

事業主

4 措置

働きながらお母さんになるあなたへ(パンフレット) (令和元年10月) 厚生労働省

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/000563060.pdf>

働く女性の妊娠・出産・育児について法律で定めていることやハラスメントかも?と思った時の相談先などがまとめられています。

父子手帳 イクメンプロジェクト全国父子手帳コーナー

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

妻の妊娠を機に子育てを考えるきっかけとなるように、また、男性の育児参加を促すことを目的として自治体が自主的に発行・配布をしています。新潟県内:新発田市、阿賀野市、新潟市西蒲区、三条市、見附市

子育てタクシー 一般社団法人全国子育てタクシー協会

<https://kosodate-taxi.com/>

乳幼児を連れた外出のサポート、保育園や学童保育所、塾などに保護者の代行としてのお迎え、陣痛時のスムーズな送迎など、子育て世代に優しいタクシーです。いざという時のために利用登録しておくとう安心です。新潟県内:中越交通、万代タクシー、日の丸観光タクシー、やまとタクシー

V 出 産

利用できる制度

出産に備え、産前から産後にかけて利用できる制度です。配偶者の出産に合わせて男性が利用できる制度もあります。

※所属機関や勤務体系によって、取得できる条件、期間が異なります。詳細は所属先の担当者にお問い合わせください。

産前休業

対 象	出産予定日から起算して6週間以内(多胎妊娠の場合は14週間以内)に出産予定の女性職員・社員
期 間	申し出た日から出産の日まで ※出産の日が出産予定日より前後した場合は、出産の日までの期間が産前休業となります。

産後休業

対 象	出産した女性職員・社員
期 間	出産の翌日から8週間を経過するまで ※産後6週間を経過し、医師が就業に支障がないと認めた場合は、申し出により勤務することが可能です。

配偶者出産休暇

内 容	妻が出産のため入院した日から産後2週間経過するまでの間に、妻の入退院の付き添いや出産時の付き添い、入院中の世話、生まれた子どもの出生の届出等の際に取得できます。
対 象	妻が出産予定または出産した男性職員・社員
措置例	2日の範囲内の期間

出典:男女雇用機会均等法、労働基準法

手当・給付

出産育児一時金

被保険者及びその被扶養者が出産した時、所属する健康保険組合から1児ごとに42万円が支給されます。双生児以上を出産した時はその人数分の額が支給されます。健康保険組合によっては付加金が支給されることもあります。詳しくは担当者にご相談ください。

出産手当金

健康保険(国民健康保険を除く)の被保険者が出産のため仕事を休み、その間給料の支払いを受けられなかった場合は、出産手当金(1日につき標準報酬日額の3分の2相当額)が支給されます。詳しくは担当者にご相談ください。

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 厚生労働省

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp/>

企業や働く女性に対して母性健康管理に関する情報を提供する支援サイト。妊娠・出産時の働く女性を支援する制度について紹介、母性健康管理に関するQ&A、メールによる母性健康管理に関する相談など。

新潟県結婚・子育てポータルサイト「ハピニイ」 新潟県

<http://hapiny.niigata.jp/>

新潟県妊娠・出産・子育て情報～ごきげんベイビー～ 新潟県

<https://www.pref.niigata.lg.jp/sec/kenko/gokigenbaby.html>

11

VI 育児

利用できる制度

子育て（育児）期に利用できる制度として、育児休業や短時間勤務、各種休暇等の制度が整備されています。男性教職員・社員も積極的に利用しましょう。

※所属機関や勤務体系によって、取得できる条件、期間が異なります。詳細は所属先の担当者にお問い合わせください。

育児休業

内 容	子（養子を含む）を養育するために休業することができます
対 象	生後1年に達しない子を養育する男女職員・社員
回 数	原則として同一の子について1回 男性労働者は、出産日または出産予定日のいずれか遅い日から8週間を経過する翌日までに育児休業を取得した場合は、再度、育児休業を取得できます。
期 間	子が出生した日から1歳に達する日まで（誕生日の前日）の期間

保育園などに入れない場合 2歳まで育児休業の期間を延長することができます

子が1歳に達するまで、保育所に入れない等の場合に、子が1歳6か月に達するまで延長できます。さらに、1歳6か月に達した時点で、保育所に入れない等の場合に所属先に申し出ることにより、育児休業期間を最長2歳まで再延長できます。育児休業給付金の給付期間も2歳までとなります。比較的、保育所に入りやすい4月まで育休取得を取得できます。



育児短時間勤務

内 容	子を養育するため、勤務時間を短縮することができます。
対 象	3歳に満たない子を養育する男女職員・社員
回 数	制限はありません
期 間	子が出生した日から3歳に達する日（誕生日の前日）までの期間

育児時間

内 容	1日を通じて2時間を超えない範囲で、託児や通勤の状況から必要とされる時間について、30分単位で休業することができます。
対 象	生後1年に達しない子を養育する女性職員・社員
回 数	制限はありません
期 間	子が出生した日から1歳に達する日（誕生日の前日）までの期間

育児参加休暇

内 容	妻が出産する場合で、当該出産にかかる子または小学校就学前の子を養育する際に取得できます。
対 象	妻が出産する場合、出産予定日の6週間（多胎妊娠の場合は14週間以内）前の日から出産後8週間を経過する日までの期間にある男性職員・社員
期 間	5日以内

保育休暇

内 容	子どもへの授乳や託児所への送迎等を行う際に取得できます。
対 象	生後1年に達しない子を養育する男女職員・社員
期 間	1日2回、1回につき30分

子の看護休暇

内 容	子の看護（病気、けがをした子の看護または必要な予防接種、健康診断を受けさせること）する際に取得できます。
対 象	小学校就学前の子を養育する男女職員・社員
期 間	1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、1日または半日単位で取得可

深夜勤務の免除

内 容	申し出により、深夜帯（午後10時から午前5時まで）の勤務が免除されます。
対 象	小学校就学前の子を養育する男女職員・社員

超過勤務等の免除

内 容	申し出により、超過勤務が免除されます。
対 象	3歳に満たない子を養育する男女職員・社員

時間外労働の制限

内 容	申し出により、時間外労働が1か月24時間・1年150時間までに制限されます。
対 象	小学校就学前の子を養育する男女職員・社員

早出遅出勤務

内 容	申し出により、始業終業時刻をあらかじめ定められた時刻で勤務することができます。
対 象	小学校就学前の子を養育する男女職員・社員

出典：労働基準法、育児・介護休業法

令和元年改正

令和3年1月1日より、育児や介護を行う労働者が、子の看護休暇や介護休暇を時間単位で取得することができるようになります。

改正のポイント

改正前

- ・半日単位での取得が可能
- ・1日の所定労働時間が4時間以下の労働者は取得できない

改正後

- ・時間単位での取得が可能
- ・全ての労働者が取得できる

手当・給付

育児休業により勤務しない日については給与は支給されませんが、所定の手続きを行うことで、雇用保険や共済組合から、給付金や手当金を受給することができます。詳細は所属先の担当者にご相談ください。

育児休業給付金（雇用保険）

育児休業を開始した日前2年間に被保険者期間が12か月（※）以上ある方に、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%）が育児休業給付金として支給されます。給付額には上限があります。なお、育児休業開始前の2年間に被保険者期間が12か月（※）ない場合であっても、当該期間中に第1子の育児休業や本人の疾病等がある場合は、受給要件が緩和され、受給要件を満たす場合があります。産後休業から引き続いて育休を取得した女性の場合は、出産日から起算して58日目、男性の場合は配偶者の出産日当日から支給対象となります。

※育児休業開始日の前日から1か月ごとに区切った期間に賃金支払いの基礎となった日数が11日ある月を1か月とする。

育児休業手当金（共済組合）

雇用保険より「育児休業給付金」が支給されない時、所属の共済組合より育児休業手当金として、1日につき標準報酬日額の50～67%が支給されます。所属機関によって該当しないことがあります。支給期間及び支給金額等については、所属先の担当者にご相談ください。

パパ休暇

パパは育児休業を2回取得可能です。ママの出産後8週間以内の期間内に、パパが育児休業を取得した場合には、再度、パパが育児休業を取得できます。

例えば、出産直後や仕事復帰直後の大変な時期に育児休業を取得してママをサポート



- 要件**
- ① 子の出生後8週間以内に育児休業を取得していること
 - ② 子の出生後8週間以内に育児休業が終了していること

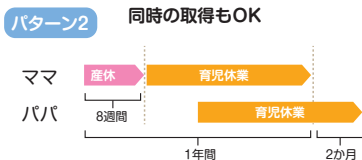
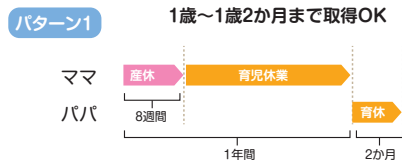
パパママ育休プラス

両親がともに育児休業を取得する場合、原則子が1歳までの休業可能期間が、子が1歳2か月に達するまで取得できます。(それぞれの取得期間の上限は、パパは1年間、ママは出生日、産後休業を含めて1年間です。)

例えばこのようなパターンがあります。

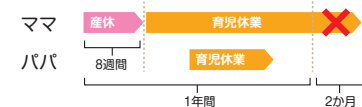
パパとママが交代で切れ目なく育休をとりたい。

パパとママが2人で一緒に、かつできるだけ長い期間にわたって育休をとりたい。



祖父母が子どもの面倒を見てくれる期間は、パパとママともに働き、交代で育休をとりたい。

注意 ママの育児開始日がパパの育児開始日より前「パパ・ママ育休プラス」を利用できません。



- 要件**
- ① 配偶者が子が1歳に達するまでに育児休業を取得していること
 - ② 本人の育児休業開始予定日が、子の1歳の誕生日以前であること
 - ③ 本人の育児休業開始予定日は、配偶者がしている育児休業の初日以降であること
- 1人当たりの育休取得可能最大日数(産後休業含め1年間)は変わりません。

男性が育児休業を取得する効果

先輩パパの声



- 育児休業を取得してから、家事・育児を大人一人で担うのは大変なことだとわかり、早く会社から帰って、妻と二人で家事・育児をするようになった。
- 子どもの日々の成長が楽しみ。今この瞬間を大事にしたい。だからこそ、時間を大切に使う意識が強まり、業務効率が向上した。家族と一緒に過ごす時間も増えた。
- 妻が担っていた家事・育児の大変さに育児休業で初めて気付いた。この気付きが妻や周囲への言葉を変え、家庭や職場の円滑な人間関係に繋がっている。
- 濃密な家族との時間を過ごせたのは代えがたい財産になり、特に子どもとの距離がぐっと縮まった。

先輩ママの声



- 主人が側にいてくれたことで、産後の沈みがちだった気持ちがやわらぎ、精神的にも身体的にも安定し、落ち着いて過ごすことができた。
- 私は出産前に退職して無職だったが、夫の育児休業中、長男を夫に任せて転職活動を行った。無事仕事が決まり、長男生後10か月から保育園に預け、働くことができた。
- 育休を取った夫は、家事・育児の全てを担当することができるようになり、育休終了後もかなり助かっている。
- 私の育休終了と同時に夫が育休を取得。子供の病気対応や、家事も夫が担当したため、心理・体力的な負担が少なく、スムーズに職場復帰ができた。また、夫が育休中に育児のスキルを身につけたため、今でも子育ての喜びや悩みを共有できている。
- 夫が育休をとり家を守ってくれていたため、私の職場復帰はすごくスムーズだった！2人で育児・家事同時進行なので、負担はほとんど感じなかった。

引用:厚生労働省「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～(平成30年度版)」

パパが育児休業を取れなかった場合

年次有給休暇を利用しましょう

労働基準法が改正され、年次有給休暇の取得が義務化されたこともあり、有給休暇が取りやすい環境が整いつつあります。



企業独自の制度を確認しましょう

企業によって様々な休暇制度があります。配偶者が出産した時に特別休暇制度がある企業が増えているようです。



子育て期に父親が注意すること

妻と話し合って、育児・家事を分担する

やっているつもりでも、妻から見たらまだまだということも。お互いの得意分野や生活時間・仕事時間を考えて、柔軟に考えよう。

妻の精神的なサポートをする

子育てについて、日頃から妻としっかり話し合おう。

子どもの成長・発達を他の子と比較しない

子どもの成長・発達には個人差があるもの。多少、差があっても気にしすぎないようにしよう。

子どもの安全と健康管理に気をつける

月齢や年齢で、子どもの行動や体調はどんどん変化します。成長に応じた安全の確保と健康管理を心がけよう。

子育てを抱えこまない

周囲の力をうまく借りよう。



乳幼児揺さぶられ症候群(SBS)に注意

赤ちゃんや小さな子どもは、激しく揺さぶられたり、たたかれたりして、大きな衝撃を受けると身体(特に脳や視神経)が損傷を受け、重大な障害が残ったり、死亡することもある。衝撃を与えるような行動は絶対にしない!

基本的な生活習慣を身に付けさせる

月齢や年齢に応じた遊びやしつけで、正しい生活習慣を身に付けましょう。

お稽古事や学習塾などは、子どもの個性や気持ちをよく考えて

妻と十分に話し合い、子どもが意思表示できるようにしたら、子どもの気持ちもよく聞こう。

引用:厚生労働省「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～(平成30年度版)」

仕事と育児を両立するポイント

家庭内サポーター

じいじ・ばあば、おじ・おば

家族外家族サポーター

地域の人、パパ友・ママ友、職場の仲間・上司

民間・行政サポーター

家事代行、ベビーシッター、
病児保育、
ファミリーサポート、
シルバー人材

時短アイテムテクノロジー

スケジュール共有アプリ、
便利家電、中食

先生

保育園、幼稚園、学校、
児童クラブ、塾、習い事

家事・育児は夫婦二人だけで
やろうとしない。サポートし
てくれる家族、地域の人々、
民間や行政のサービス等を
活用し、我が家の両立体制を
作りましょう。

参考:NPO法人ファザーリング・ジャパン「パパとママの育児戦略」

子ども・子育て支援新制度 なるほどBOOK (平成28年4月改訂版) 内閣府
https://www8.cao.go.jp/shoushi/shinseido/event/publicity/pdf/naruhodo_book_2804/a4_print.pdf

仕事と育児カムバック支援サイト 厚生労働省
<https://comeback-shien.mhlw.go.jp/index.html>

さんきゅうパパプロジェクト準備BOOK 改訂版 (平成29年) 内閣府
https://www8.cao.go.jp/shoushi/shoushika/etc/project/pdf/book_h29/print_all.pdf
夫婦で読む、男性の「産休」スタートブック

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〜 (平成30年度版) 厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/papa_dokuhon2018.pdf
パパが身につけておきたい、妊娠・出産・子育ての基礎 知識を学びながら、自分自身の育休や子育てのスケジュールなどを書き込める子育て書き込みノートがついています。

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

リーフレット「これから新潟でパパになる方へ」2019年度版 新潟県
<https://www.pref.niigata.lg.jp/uploaded/attachment/195466.pdf>
これから新潟でパパになる方向けに、育児・家事に積極的に関わりつつ、仕事と両立するためのコツが紹介されています。

リーフレット「仕事と育児・介護の両立のために(2019年版)」新潟県
<https://www.pref.niigata.lg.jp/uploaded/attachment/141629.pdf>
仕事と育児・介護を両立するための支援制度についてまとめられています。

Ⅶ 介護

利用できる制度

家族を介護する際に利用できる制度です。働きながらでも介護ができるよう、各種制度が用意されています。

※所属機関や勤務体系によって、取得できる条件、期間が異なります。詳細は所属先の担当者にお問い合わせください。

介護休業

内 容	要介護状態(負傷、疾病または身体上もしくは精神上の障害により、2週間以上にわたり常時介護を必要とする状態)にある対象家族(※中段参照)を介護するため休業することができます。
対 象	要介護状態にある対象家族を介護する男女職員・社員
期 間	対象家族1人につき、通算93日まで、3回を上限に分割して取得可
回 数	対象家族1人につき、1つの要介護状態ごとに1回(3回まで分割可)

介護部分休業

内 容	要介護状態にある対象家族を介護するため、正規の勤務時間の始業時刻または終業時刻に連続する4時間までの範囲において、1時間単位で休業することができます。
対 象	要介護状態にある対象家族を介護する男女職員・社員
期 間	要介護状態にある対象家族1人につき、通算93日の範囲の期間
回 数	制限はありません
備 考	入社6か月未満の教職員・社員および1週間の所定勤務日が2日以下の教職員・社員は利用できません。

介護休暇

内 容	要介護状態にある対象家族を介護する際に取得できます。
対 象	要介護状態にある対象家族を介護する男女職員・社員
期 間	1年において5日(要介護状態にある対象家族が2人以上の場合は10日)まで、1日または半日単位で取得可

「介護休業」と「介護休暇」の違い

介護休業と介護休暇は、家族の介護の際に利用できる点は同じですが、介護休業は相当期間、勤務を離れて介護に専念する際に適しており、介護休暇は必要な時にスポット的に利用できます。普段は別の家族が介護をしていて、短期間に教職員・社員が介護をする必要が生じた場合に介護休暇を利用するとよいでしょう。

対象家族とは

配偶者(事実婚を含む)、父母、子(養子を含む)、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫

深夜勤務の免除

内 容	申し出により、深夜帯(午後10時から午前5時まで)の勤務が免除されます。
対 象	要介護状態にある対象家族を介護する男女職員・社員

超過勤務等の免除

内 容	申し出により、超過勤務が免除されます。
対 象	要介護状態にある対象家族を介護する男女職員・社員

時間外労働の制限

内 容	申し出により、時間外労働が1か月24時間・1年150時間までに制限されます。
対 象	要介護状態にある対象家族を介護する男女職員・社員

早出遅出勤務

内 容	申し出により、始業終業時刻をあらかじめ定められた時刻で勤務することができます。
対 象	要介護状態にある対象家族を介護する男女職員・社員

手当・給付金

介護休業給付金（雇用保険）

雇用保険の被保険者の方が、要介護状態にある家族を介護するために介護休業をした場合に、一定の要件を満たすと介護休業給付の支給を受けることができます。

支給対象者

要介護状態にある対象家族を介護するために介護休業をする雇用保険の被保険者の方で、介護休業開始日前2年間に、賃金支払基礎日数（原則、日給者は各月の出勤日数、月給者は各月の暦日数）が11日以上ある完全月が12か月以上ある方が対象となります。

また、

- ・介護休業期間中の1か月ごとに、休業開始前の1か月当たりの賃金の8割以上の賃金が支払われていないこと
- ・就業している日数が各支給単位期間（1か月ごとの期間）に、10日以下であること。（休業終了日が含まれる支給単位期間は、就業している日数が10日以下であるとともに、休業日が1日以上であること。）の要件を満たす場合に支給されます。

※期間を定めて雇用される方である場合は、上記のほか、休業開始時において、同一事業主の下で1年以上雇用が継続しており、かつ、介護休業開始予定日から起算して93日を経過する日から6か月を経過する日までに労働契約（労働契約が更新される場合にあっては、更新後のもの）が満了することが明らかでないことが必要です。

支給対象期間

支給対象となる1回の介護休業期間（ただし、介護休業開始日から最長3か月間）について支給されます。また、支給対象となる同一の家族について取得した介護休業は93日を限度に3回までに限り対象となります。

支給額

各支給単位期間（介護休業を開始した日から起算した1か月ごとの期間）における支給額は、原則として、休業開始時の賃金月額×67%です。賃金月額には上限があります。

ただし、支給単位期間中に、事業主から賃金が支払われた場合は、次のようになります。



出所:厚生労働省

介護休業手当金（共済組合）

雇用保険より「介護休業給付金」が支給されない時、所属の共済組合より介護休業手当金として、1日つき標準報酬日額の67%が支給されます。所属期間によっては該当しないことがあります。支給期間及び支給金額等については、所属先の担当者にご相談ください。

介護の始まり～要介護認定まで

介護がはじまるきっかけ

病気やケガで入院し、退院後に介護が必要。
認知症になり、今まで通りの生活が難しくなった。
加齢による衰えて、今まで通りの生活が難しくなった。

申請

市町村の介護保険担当窓口で申請します。地域包括支援センターや、居宅介護支援事業所などに申請を代行してもらうこともできます。



ポイント

地域包括支援センターは、地域によって名称が異なる場合があるので、分からない場合は自治体に問い合わせてみましょう。

要介護認定

訪問調査と主治医の意見書をもとに、審査・判定が行われ、要介護・要支援度が決定します。要介護・要支援度は、要支援1・2、要介護1～5の7段階に分かれており、段階によって利用できるサービスや月々の利用限度額が異なります。

ケアプラン作成

本人の意向や家族の意向、専門職の助言をふまえ、どのようなサービスをどのくらい利用するかなどを決めるケアプランを作成します。ケアプラン作成は、いずれも無料です。

サービスの利用

介護保険サービスを提供する事業者と契約を結び、サービスを利用します。利用にあたっては、費用の1割負担または2割や住居費、食費などが自己負担となります。

更新手続き

要介護・要支援認定には有効期限があります。継続してサービスを利用するためには、有効期限が終了する前に、更新の手続きが必要となります。

ポイント

調査には、ご家族が立ち会って、本人の状況や困り事をきちんと伝えることが大事です。調査にかかる時間は、通常1時間半程度です。

ポイント

介護者が就労している場合は、日ごろの働き方やどのように介護に携わりたいかなど、両立のための希望をケアマネージャーに伝えましょう。

ポイント

事業所・施設は、利用する本人や家族があらかじめ見学をして決められるとスムーズでしょう。また、サービスの契約の際は、必ず家族が立ち会いましょう。

出所:厚生労働省「仕事と介護 両立のポイント(概要版)」

仕事と介護の両立のポイント

- ポイント① 職場に「家族等の介護を行っていること」を伝え、必要に応じて勤務先の「仕事と介護の両立支援制度」を利用する
- ポイント② 介護保険サービスを利用し、自分で「介護をしすぎない」
- ポイント③ 介護保険の申請は早めに行い、要介護認定前から調整を開始する
- ポイント④ ケアマネージャーを信頼し、「何でも相談する」
- ポイント⑤ 日ごろから「家族や要介護者宅の近所の方々等と良好な関係」を築く
- ポイント⑥ 介護を深刻に捉えずに、「自分の時間を確保」する



現在、介護を行っていない方には「事前準備」が必要です。介護はいつ始まるか分かりません。突然やってきます。介護がいつ始まっても慌てないように、事前にしっかりと準備しておくことが大切です。

- 介護保険制度・介護サービス、両立支援制度の概要を把握しておくこと
- 介護に直面した時にどこに相談すればよいか、窓口を知っておくこと

出所:厚生労働省「仕事と介護 両立のポイント(概要版)」

お役立ち情報サイト

仕事と介護 両立のポイント あなたが介護離職しないために～詳細版～ 厚生労働省
https://www.mhlw.go.jp/file/06-Seisakujouhou-11900000-Koyoukintoujidoukateikyoku/29_syosaiban_all.pdf

リーフレット「仕事と育児・介護の両立のために(2019年版)」 新潟県
<https://www.pref.niigata.lg.jp/uploaded/attachment/141629.pdf>
仕事と育児・介護を両立するための支援制度についてまとめられています。

VIII イートラストの出産・育児・介護を支援するための制度・支援情報

		正 社 員			有期契約社員		
		女 性	男 性	給 与	女 性	男 性	給 与
出産のための制度	妊産婦の健康診査	○	—	無給	○	—	無給
	妊娠中の通勤緩和	○	—	無給	○	—	無給
	妊娠中の休憩・補食	○	—	無給	○	—	無給
	症状等に関する措置	○	—	無給	○	—	無給
	深夜業の免除	○	—	—	○	—	—
	超過勤務等の免除	○	—	—	○	—	—
	産前休暇	○	—	無給	○	—	無給
	産後休暇	○	—	無給	○	—	無給
	配偶者出産休暇	—	○	無給	—	×	—
育児のための制度	育児休業	○ (1歳未満) (特例あり)	○ (1歳未満) (特例あり)	無給	○ (1歳未満) (特例あり)	○ (1歳未満) (特例あり)	無給
	育児短時間勤務	○	○	労働時間数に 応じて減額	○	○	労働時間数に 応じて減額
	育児部分休業	○	○	休業時間数に 応じて減額	○	○	休業時間数に 応じて減額
	育児参加休暇	×	×	—	×	×	—
	保育休暇	○	○	無給	○	○	無給
	子の看護休暇	○	○	有給	○	○	有給
	深夜業の免除	○	○	—	○	○	—
	超過勤務の免除	○	○	—	○	○	—
	時間外労働の制限	○	○	—	○	○	—
	早出遅出勤務	×	×	—	×	×	—
介護のための制度	介護休業	○ (93日)		無給	○ (93日)		無給
	介護部分休業	○ (93日)		休業時間数に 応じて減額	○ (93日)		休業時間数に 応じて減額
	介護短時間勤務	○ (93日)		労働時間数に 応じて減額	○ (93日)		労働時間数に 応じて減額
	介護休暇	○		有給	○		有給
	深夜業の免除	○		—	○		—
	超過勤務の免除	○		—	○		—
	時間外労働の制限	○		—	○		—
	早出遅出勤務	×		—	×		—

イートラスト内の支援情報

育児・介護の休業・休暇、手続きに関すること……総務課（内線202）
育児・介護給付金、社会保険等に関すること……総務課（内線202）

最新の支援情報はイートラストポータルサイトの掲示板に掲載します。

IX 長岡市の支援情報

長岡市ファミリー・サポート・センター

子育ての援助を受けたい人（依頼会員）と援助を行いたい人（提供会員）が会員登録をし、提供会員が依頼会員に対してさまざまな育児の手助けをする事業です。

問い合わせ フェニックス大手ウエスト2階 子育ての駅ちびっこ広場内
長岡市ファミリー・サポート・センター事務局
新潟県長岡市大手通2丁目5番地 電話:39-2860 FAX:39-2861

事故・急病等の緊急連絡先

○中越こども急患センター（幸町2-1-1 さいわいプラザ）電話:0258-86-5099
○休日・夜間急患診療所（長岡市幸町2-1-1 さいわいプラザ）電話:0258-37-1199
○休日急患 歯科診療所（長岡市幸町2-1-1 さいわいプラザ）電話:0258-33-9644
○新潟県小児救急医療電話相談 毎日19:00～翌朝8:00

休日、夜間のこどもの症状にどのように対処したらよいのか、病院を受診した方がよいのかなど判断に迷った時に、小児科医師・看護師に電話で相談できます。

「#8000」（プッシュ回線及び携帯電話） 電話025-288-2525（ダイヤル回線）

病児保育

生協こどもクリニック 病児保育室すこやか（長岡市沢田1-1-20）電話:0258-33-7090
長岡福祉協会 病児・病後児保育施設すく（長岡市深沢町2278-8）電話:0258-86-7933
<https://www.city.nagaoka.niigata.jp/kosodate/cate02/byogojihoiku.html>

病後児保育

生協こどもクリニック 病児保育室すこやか（長岡市沢田1-1-20）電話:0258-33-7090
長岡福祉協会 病児・病後児保育施設すく（長岡市深沢町2278-8）電話:0258-86-7933
東部どんぐり保育園 病後児保育室にここ（長岡市四郎丸2-3-25）電話:0258-34-8088
芳香稚草園 病後児保育室「豊愛」森のこかげ（長岡市栄町3-4-7）電話:0258-53-2303
恵和こども園 KEIWAナーサリールーム（長岡市蓮湯町312）電話:0258-28-2768
こどもけやき苑 クリームおばさんの病後児保育室（長岡市横山町1593-1）電話:0258-29-2510
東部川崎保育園 病後児保育室（長岡市川崎3-2388）電話:0258-89-6658
<https://www.city.nagaoka.niigata.jp/kosodate/cate02/byogojihoiku.html>

長岡市子育てナビ

<https://nagaoka-city.mamafre.jp/>

長岡市子育てガイド

<https://www.city.nagaoka.niigata.jp/kosodate/cate02/jyouthou/kosodate-guide.html>

相談窓口

にいがた妊娠テレフォン 090-3227-5382 月～土 19時～21時まで

仕事・職場の悩み （ウィルながおか相談室）0258-39-9357 [予約受付] 月～土 / 10時～16時30分
労働についての相談 （長岡総合労働相談コーナー）0258-33-8711 月～金 / 8時30分～17時15分
（長岡労働相談所）0258-37-6110 月～金 / 8時30分～17時15分
（ながおかライフサポートセンター）0258-24-0535 月～金 / 9時～16時30分

夫婦・家族間の悩み （ウィルながおか相談室）0258-39-9357 [予約受付] 月～土 / 10時～16時30分
保育園入園の相談 （長岡市教育委員会保育課）

認定入園専用電話 0258-39-2377 月～金 / 8時30分～17時15分

仕事と介護の両立の相談（新潟県労働局雇用環境・均等部（室））025-288-3511 月～金 / 8時30分～17時15分
こころの健康相談 <https://www.city.nagaoka.niigata.jp/fukushi/cate01/kokoro/soudan.html>

X 子育て・介護両立支援マップ

公立認可保育園

1	南部保育園	32-3193
2	北部保育園	32-3598
3	けさじろ保育園	32-0054
4	宮内保育園	32-3707
5	中沢保育園	33-1045
6	山本保育園	44-8051
7	桂保育園	44-8307
8	栖吉保育園	32-1986
9	昭和保育園	32-3989
10	山通保育園	33-5432
11	三和保育園	34-3272
12	富貴亀保育園	24-7480
13	中貴保育園	32-2190
14	黒条保育園	24-8703
15	十日町保育園	22-3170
16	新組保育園	24-3371
17	石坂保育園	22-0011
18	上除保育園	46-2411
19	宮本保育園	46-5340
20	下川西保育園	29-1900

私立認可保育園

1	西部保育園	32-0027
2	長生保育園	32-3674
3	前川保育園	23-1527
4	東部第二保育園	33-3795
5	岡南保育園	22-2683
6	摂田屋保育園	36-8347
7	柏保育園	24-5656
8	新保保育園	24-4437
9	東部どんぐり保育園	34-8088
10	東部川崎保育園	89-6658
11	大島保育園	27-1090
12	関原保育園	46-2174
13	長峰保育園	46-3463
14	希望ヶ丘保育園	28-0331
15	深沢保育園	46-5480
16	太陽ゆうゆう保育園	46-0080
17	こどもけやき苑	29-2510

認定こども園

1	帝京長岡幼稚園	32-3516
2	長岡和光幼稚園・ なごみ保育園	34-2597
3	長岡みのり幼稚園	86-6088
4	東光こども園	35-5166
5	明幸幼稚園・ すまいる保育園	33-8717 89-7332
6	長岡天使・聖母幼稚園	32-4727
7	中島幼稚園・ わくわく保育園	34-0400

8	長生幼稚園・まんまる	33-3525
9	鵬幼稚園	36-5600
10	東部保育園	33-1096
11	蔵王のもりこども園	33-6502
12	宮内中央こども園	33-2018
13	いなばこども園	21-2810
14	希望が丘幼稚園	22-7050
15	太陽幼稚園・ おひさま保育園	27-0610
16	第一幼稚園	28-1500
17	長峰幼稚園	27-2340
18	恵和こども園	28-2768
19	恵和めぐみキッズランド	94-5801
20	あすなろこどもえん	28-1200
21	ひこし中央こども園	86-6066

認可外保育園

1	ゆにおんの杜 南陽保育園	22-2620
2	ニチキッズ 長岡かわさき保育園	30-3700
3	大島白ゆり学園	28-1207

地域型保育施設

1	なごみ保育園分園	86-7815
2	こどもさくら苑	31-0020
3	ベビールームそら	37-9285
4	マンマのお部屋	94-4351
5	ほうゆう保育園	25-6120
6	マンマのお部屋 est	86-7611
7	まちの保育園ぴゅあ	86-6554
8	花園みどり保育園	86-7621
9	中沢白ゆり ベビーセンター	32-7750
10	太陽あおぞら保育園	46-0087
11	ふくちゃん保育園	46-6653
12	ひまわり保育園	27-9150

幼稚園

1	新潟大学教育学部 附属幼稚園	32-4192
2	中沢白ゆり幼稚園	33-7504
3	宮内白ゆり幼稚園	22-3699

子育ての駅

1	子育ての駅ちびっこ広場・ まちなか保育園	39-2775
2	子育ての駅ながおか 市民防災センター (くんぐん)	30-1025
3	子育ての駅千秋 (てくてく)・ せんしゅう保育園	21-3860

児童館・児童クラブ・放課後子ども教室

1	川崎児童館 (コミュニティセンター内)	35-3935
2	千手児童館 (コミュニティセンター内)	36-3650
3	阪之上児童館 (けさじろ保育園 2 階)	33-0320
4	中島児童館 (コミュニティセンター内)	35-4954
5	豊田児童館 (コミュニティセンター内)	39-0532
6	新町児童館 (コミュニティセンター内)	36-9230
7	表町児童館 (コミュニティセンター内、表町小学校内)	38-0208
8	神田児童館 (コミュニティセンター内)	37-5484
9	四郎丸児童館 (コミュニティセンター内)	38-0132
10	四郎丸児童クラブ分室 (四郎丸小学校内)	32-0093
11	川崎中央児童館 (コミュニティセンター分館内)	39-0041
12	川崎東児童クラブ (川崎東小学校隣接プレハブ)	33-2426
13	富貴亀児童館 (コミュニティセンター内)	24-0012
14	富貴亀第二児童クラブ (ふそぎ公園敷地内)	86-6231
15	山本児童館 (コミュニティセンター内)	44-8021
16	桂児童館 (桂小学校内)	44-8323
17	新組児童館 (コミュニティセンター内)	25-2044
18	黒条児童館 (コミュニティセンター内)	25-2678
19	栖吉児童館 (コミュニティセンター内)	35-9835
20	山通児童館 (コミュニティセンター内)	36-7037
21	上組児童館 (コミュニティセンター内)	32-0010
22	上組第二児童クラブ (上組小学校隣接プレハブ)	23-0004
23	十日町児童館 (コミュニティセンター内)	22-2251
24	六日市児童館 (コミュニティセンター内)	22-2153
25	宮内児童館 (コミュニティセンター分館内)	35-2939
	宮内第二児童館 (コミュニティセンター分館内)	35-2939

26	山谷沢児童館 (岡南小学校内)	22-0813
27	石坂児童館 (石坂小学校内)	22-3195
28	前川児童館 (前川小学校内)	23-0977
29	太田児童館 (コミュニティセンター内)	23-2002
30	新潟大学附属長岡小学校 児童クラブ (小学校内)	080-7824- 2875
31	上川西児童館 (コミュニティセンター内)	27-1474
32	福戸児童館 (コミュニティセンター内)	27-1000
33	下川西児童館 (下川西小学校内)	28-0225
34	大島児童館 (コミュニティセンター内)	27-5029
35	大島第二児童クラブ (コミュニティセンター隣接施設)	27-3021
	希望が丘児童センター (コミュニティセンター内)	29-0808
36	才津児童館 (才津小学校隣接プレハブ)	46-3341

37	深沢児童館 (町内会施設)	46-5301
38	日越児童館 (コミュニティセンター内)	27-0638
39	関原児童館 (コミュニティセンター内)	46-2022
40	大積児童館 (コミュニティセンター内)	46-2201
41	宮本児童館 (コミュニティセンター内)	46-2052
42	青葉台児童館 (コミュニティセンター内)	42-8313

地域包括支援センター

1	なかしま・おもてまち	30-1121
2	けさじろ	37-5700
3	ふそぎ	25-3354
4	みやうち・やまこし	39-0080
5	まきやま・みしま	29-7005
6	にしながおか	29-6621
7	こじじ・おくに	41-3201



文部科学省科学技術人材育成費補助事業
「ダイバーシティ研究環境実現イニシアティブ（牽引型）」

ワーク・ライフ・バランス支援ガイドブック

発行日 令和2年3月30日

発行者 ○長岡技術科学大学 ダイバーシティ研究環境推進部門

〒940-2188 長岡市上富岡町1603-1

TEL:0258-47-9911 FAX:0258-47-9939

○長岡工業高等専門学校 男女共同参画推進室

〒940-8532 長岡市西片貝町888番地

TEL:0258-32-6435（代表） FAX:0258-34-9700

○株式会社イトラスト

〒940-0871 長岡市北陽1-53-54

TEL:0258-21-2500 FAX:0258-21-2540

