



情報提供する

働く親の母乳育児と
子育てについての視点を
人々に情報提供する



揺るぎないものとする

母乳育児を続けるために、
最適な期間の有給の休業と
職場でのサポートを
大切なツールとして位置づける

WABA | 世界母乳育児週間 2023



働きながら
母乳育児を
続けられる社会へ



協働する

個人やグループと一緒に協働し
職場における母乳育児の
支援を向上させる



啓発する

職場環境の改善と
母乳育児を両立するための支援を
改善する活動を啓発する

謝辞:

WABAは以下の人に感謝します。

Contributors

Decalie Brown, Dexter Chagwena, Elien Rouw, Elisabeth Kylberg, JP Dadhich, Khalid Iqbal, Maryse Arendt, Michele Griswold, Mona Alsumaie, Nair Carrasco, Nomajoni Ntombela, Rafael Perez-Escamilla, Zaharah Sulaiman

Reviewers

Fatmata Fatima Sesay, Hiroko Hongo and LLLI team, Jenifer Cashin and Alive & Thrive team, Kathy Parry, Larry Grummer-Strawn, Prashant Gangal, Rufaro Madzima

Editorial Team

Amal Omer-Salim, Thinagaran Letchimanan

Design & Layout

Chuah Pei Ching

Advisor

Felicity Savage

Designer

C-Square Sdn Bhd

目次

謝辞	
概要	4
主要メッセージ	7
母乳育児と仕事の両立に関する両親の視点	10
産休・育児休業の期間と取得が母乳育児に与える影響	17
母乳育児を可能にする働く親のニーズ	20
働く親のための産休・父親のための産後休業・ 育児休業の改善と母乳育児	23
政府／政策立案者	24
雇用者と労働組合	25
保健分野	26
両親	26
地域社会と ^{アドボケート} 権利擁護者	27

母乳育児は、 子どもと女性の健康と生存のための最良の投資のひとつである。

母乳育児をしないことの代償は、個人、家族、社会レベルで甚大な影響を及ぼす。歴史上、どの社会でも、女性は子どもの世話と仕事という相反する責任を管理しなければならなかった。多くのコミュニティでは、女性は仕事を分担し、互いに支え合い、しばしば祖母などほかの家族の助けを借りながら、なんとかこなししてきた。現在では、男性がより積極的に責任を負うようになっているため、両親ともにサポートが必要となっている。

早くも1919年には、国際労働機関（ILO）は女性と子どもの労働条件を改善していた。1919年のILO母性保護条約第3号は、女性は産後6週間は働いてはならず、授乳のために1日30分×2回の育児時間を許可されなければならないと規定している。それ以降、職場における母性保護に特に焦点を当てたILO条約がさらに2本採択された。1952年条約（第103号）は12週間以上の休業を認め、2000年条約（第183号）は14週間以上の休業を認めている。同じ年に勧告も採択されている。1952年の第95号は14週間の休業を勧告し、2000年の第191号は18週間の休業を勧告している。どちらにおいても授乳のための時間（育児時間）とそのための設備についても勧告している。出産期間終了後には、育児休業が与えられるべきであるとされている。

たった
43
か国

しかし、現在までのところ、2000年の母性保護条約（第183号）を批准しているのは世界で43か国にすぎない。ほぼすべての国が何らかの産前産後の休業を法律に盛り込んでいるが、ばらつきが大きく、例えば[ILO勧告191号の母親の産休に関しては、18週間の規準を満たすか上回る国は、18か国にすぎない。](#)

家事や上の子の世話など、
父親が母親に精神的・実地的な支援をすることで、
母乳育児がうまくいくという研究結果がある。



新生児の世話は、すべての親が共有する責任である。したがって、父親の子育ての責務への関与を促進するために、父親が産後休業を取得できる権利を持つことが重要である。国際労働機関(ILO)の報告によると、185か国中115か国が父親のための産後休業を提供している。しかし、ほとんどの国で取得できる休業期間は短いままであり、適用範囲も狭い。育児休業は、母親の産前産後休業や父親の産後休業の終了後、親が子どもの世話ができるように取るものであるが、あまり一般的ではなく、**68か国**で提供されているだけである。母親の育児休業は、授乳の回数を増やすことができるため、子どもの健康増進につながる。父親が育児休業を取得すると、父親が家族の世話により深くかかわることができるため、両親間の子育ての責任の分担が促進され、通常は母親の方に重くなりがちな負担が軽減される。

女性が母乳育児をしなかったり、世界保健機関(WHO)が推奨するよりも早く、あるいは自分自身が望むよりも早く母乳育児をやめたりする最も一般的な理由は、依然として職場での制約である。十分な産休や育児休業があっても、職場での母乳育児へのサポートが不十分であれば、母乳育児は損なわれかねない。母乳育児の期間が2年以上推奨されているにもかかわらず、約**70か国**が授乳や搾乳のための休憩時間(育児時間)の権利を与えておらず、そのほとんどが、6か月間しか育児時間を認めていない。

インフォーマル

非公式経済で働く労働者の多くは 産休や育児休業を取得しにくいいため、 特に脆弱であり配慮が求められる。

有給の産休の取得がしやすくなり、外勤内勤にかかわらず女性が母乳育児サービスにアクセスしやすくなる必要がある。加えて、父親には父親独自の育児休業が必要である。育児休業は、2人の両親またはパートナー間で休業期間を分担すべきである。その目的は、父親やパートナーが育児や家事責任を公平に分担し、男女格差を是正することにある。

2023年の世界母乳育児週間は、母乳育児と雇用や仕事に焦点を当てている。その目的は、有給の休業や職場の支援だけでなく、母乳育児を当たり前のものとして捉える実感が親自身からわいてくることの効果を示すことである。政府、政策立案者、保健分野、雇用者、地域社会、そして両親を含む対象者は皆、家族に力を与え、パンデミック後のワークライフバランスの中で母乳育児にやさしい環境を維持する上で、重要な役割を担っていることを知るだろう。

PARENTS AT WORK
Leave & Breastfeeding Breaks by Country

Parents at Work: Leave & Breastfeeding Breaks by Country is an advisory tool developed by the [World Alliance for Breastfeeding Action \(WABA\)](#) as part of the [International Women's Leadership Summit \(IWLS\)](#). The IWLS aims to promote social protection that will facilitate the integration of economic production and reproductive work in both formal and informal sectors. Family-supportive policies that enable workers to remain and progress in paid employment and encourage men to take their fair share of care work, are crucial to achieving greater gender equality at work and at home. [WABA's focus](#) includes parental social protection policies and regulations, public-funded paid leave and parental flexibility in family-friendly workplaces that help transform social norms, protect workers from job discrimination and help achieve the balance in work and family life for all workers in line with [Article 184 of the Sustainable Development Goals](#).

This tool summarizes the nationally mandated leave (maternity, paternity and parental), breastfeeding breaks, and the presence of these benefits in 192 countries. To date, 89 countries have ratified the [International Convention on the Elimination of All Forms of Discrimination Against Women \(CEDAW\)](#), 100 that have the [International Labour Organization \(ILO\) Conventions](#) for the protection of at least 9 months paid leave to support exclusive breastfeeding. Approximately half of the countries worldwide meet the International Labour Organization (ILO) standards, including 47% of low-income countries, 43% of middle-income countries, and 71% of high-income countries.

The tool is designed to advocate the gender-equitable parental social protection that will empower parents and enable breastfeeding in the context of both formal and informal work sectors.



主要メッセージ



すべての働く母親が最適な母乳育児を実践するためには、十分な期間の産休が必要である。また、適切な休憩時間（育児時間）、授乳や搾乳・保存のための職場での設備とサポートも必要である。

産休があったおかげでルングラニは3か月間母乳だけで育てることができ、1か月分の母乳を搾乳することができた。しかし、ルングラニは職場では、授乳や搾乳のための休憩時間が与えられず、サポートも受けられなかった。彼女は職場で母乳を搾ることができず、同僚もサポートしてくれなかった。(ジンバブエ) p.12 参照

ラティファは第2子の時に3か月間の有給の産休を取得し、さらに3か月間産休を延長し、その間は半額の給与が支給された。楽しんで母乳を直接飲ませることができ、仕事からストレスの多い要求をされることなく、母乳を搾り保存するのに十分な時間を持つことができたので、産休は彼女にとって非常に有益であった。(クウェート) p.15 参照



母乳育児はチームワークであり、両方の親がそれぞれの役割について情報と支援を必要としている。父親のための十分な産後休業や育児休業を取得することで、母乳育児をしていないほうの親（父親）が家事を分担したり、母親が母乳育児をできるようにサポートしたりする時間を持つことができる。

育児休業を取得したことで、グスタフはカリンと一緒に赤ちゃんとふれあう機会を得ることができただけでなく、母親が母乳育児に専念できるように家事を引き受けて負担を軽減することもできた。(スウェーデン) p.11 参照

アキラとアーマディは、母乳育児を楽に行うためには、何をしたらいいかを十分事前学習しておく必要があると考えている。夫（パートナー）は、できる限り母親を助け、援助する必要がある。(マレーシア) p.13 参照



支援的な職場では、どちらの親に対しても産休（母親の産休と父親のための産後休業）が付与され、母乳育児の継続を可能にし、子どもの健康を向上させる。その結果、欠勤が減り、職場の生産性が向上する。

キンバリーは、家族第一主義を重視するすばらしく協力的な上司に恵まれた。彼女は、母親になったばかりの女性が仕事に復帰するときは、柔軟性を持って自分にやさしくすること、そして毎日すべてが計画通りに進むとは限らないことを理解するようアドバイスしている。(オーストラリア) p.14 参照

ルンゲラニは、母乳育児をする親をもっと支援し、励ますべきだと強調する。(ジンバブエ) p.12 参照



産休・育児休業政策が実施されれば、母乳で育てられる人が多くなる。もっと資源や財源を有効活用して、母乳育児と親子の権利を推進・保護・支援する政策を提唱し、モニタリングし、評価し、強制力を持って施行する必要がある。

ルスは職場に授乳室がなかったため、母乳育児支援室を設置し無料の母乳育児カウンセリングが受けられるよう提唱した。
(エクアドル) p.16 参照

看護師長であるアーマディは、スタッフが必要なときにいつでも授乳や搾乳のための休憩時間が取れるようにしている。**(マレーシア)** p.13 参照



母乳育児を可能にするためには、社会全体からの支援が必要である。母乳育児のための温かい支援の輪を、保健分野、職場、地域社会を含めて確立する必要がある。

ルスとアルフォンソは、子どもの成長と発達の鍵を握るのはそれぞれの親であることを強調した。子どものほとんどのニーズは母親で満たすことができるが、母親は家族からのサポートを必要としている。特に仕事や勉強をしている女性にとって、この時期に母親として子育てをする上での困難を克服するためには、理想的にはパートナーのサポートが必要である。**(エクアドル)** p.16 参照

ラティファは、すべての職場や公共の場には、母乳育児をする母親が母乳を搾って保存したり、必要であれば直接母乳を与えるためのプライバシーを尊重できる場所を設けたりするべきだと考えている。**(クウェート)** p.15 参照



母乳育児と仕事の 両立に関する 両親の視点

“



スウェーデンのカリンとグスタフは、両親合わせて22か月の育児休業を取得した。家にいるほうの親の給与は減額されたが、同じ生活水準を維持するには十分だった。育児休業を取得するための前提条件はなかった。スウェーデンでは、雇用主は若い子どもと一緒に家にいたい親に育児休業を与えることが法律で義務づけられている。スウェーデンの手厚い育児休業により、夫婦は産後2週間は一緒に家にいた。そのため、母乳育児のスタートはとても穏やかでスムーズだった。産後6か月間は母乳だけで育てることに何の問題もなかった。育児休業のおかげで、グスタフはカリンと一緒に赤ちゃんとふれあうことができただけでなく、母親が母乳育児に専念できるように家事を引き受けて負担を軽減することもできた。スウェーデンの手厚い育児保険制度のおかげで、母乳育児と仕事の両立に苦労する必要がなかったことに、2人はとても感謝している。



“

ルンゲラニとベクヒサニは**ジンバブエ**出身。末娘は生後12か月。ルンゲラニには98日間の産休が与えられたが、南アフリカで働くベクヒサニには父親のための産後休業が与えられなかった。ルンゲラニはこの産休のおかげで、3か月間母乳だけで育てることができ、1か月分の母乳を搾ることができた。ルンゲラニの職場では、授乳や搾乳のための休憩時間やサポートはなかった。彼女は職場で母乳を搾ることができず、同僚もサポートしてくれなかった。同僚や上司が母乳育児を真剣に受け止め、職場で母乳育児のサポートを提供してくれればよかったのにと彼女は思った。雇用主は、彼女が仕事のパフォーマンスを低下させない限り、自由に母乳を与えることを許可すべきだった。ベクヒサニには父親のための産後休業がないので、ルンゲラニを支えることができず、別の国で働いている。ルンゲラニは、すべての職場が授乳室の設置と授乳のための休憩時間を許可することを願っている。ルンゲラニは、母乳で育てるために、どこにおいてももっと支援と励ましが必要だと強調する。とりわけ父親が出稼ぎに行き家にはいない場合は特に。



“

アキラとアーマディはともに**マレーシア**出身の医療専門家である。2人には8歳、6歳、4歳と9か月の未っ子の4人の子どもがいる。アキラは自分の子ども4人全員を母乳で育てた上に、乳母としてほかの人の子どもを2人母乳で育てた。彼女の配偶者はシフト勤務であるにもかかわらず、お互いに支え合ってきた。アキラは90日間の有給の産休を、アーマディは7日間の父親のための産後休業を取得した。アキラとアーマディは休業を簡単に利用することができ、彼女は産休終了後、所属長にさらなる半額有給休業や無給休業を申請することができた。自宅にすることで、アキラは職場復帰後に十分な量の母乳を搾ることができた。復帰してからは、授乳や搾乳のための休憩時間も取りやすくなった。空いている部屋で母乳を搾っている。アーマディは看護師長として、スタッフが必要なときにいつでも授乳のための休憩時間を取れるようにしている。アキラは、母乳育児のための知識を身につけることの重要性を強調する。アーマディはアキラを支え続けたいと考えており、それが夫としての責任だと考えている。育児休業を利用して上の子どもたちの面倒を見たり、料理や家の掃除でアキラを手伝ったりしている。アーマディは育児休業が7日以上あればもっといいと感じている。アキラとアーマディは、母乳育児を快適に行えるよう、何をすべきか十分に理解しておくことが必要だと考えている。夫(パートナー)は、できる限りの方法で母親を助け、援助する必要がある。



“

キンバリーは**オーストラリア**出身の2児の母である。彼女は12か月の有給休業を取得した。この休業のおかげで、彼女は母乳育児を長く続けることができ、フルタイムで仕事に復帰する前に息子たちと家で過ごす時間を増やすことができた。彼女は休業前から上司とよく相談し、職場復帰後にプライベートな仕事場と、搾乳のための休憩時間を確保した。授乳のための時間が必要なときには、快適な授乳室を利用することができた。彼女は幸運にも、家族第一主義を重視するすばらしく協力的な上司に恵まれた。上司は母親になったばかりの女性に、職場復帰するときは柔軟性を持って自分にやさしくすること、そして毎日すべてが計画通りに進むとは限らないことを理解するようアドバイスしている。雇用主と協力し、可能であれば発言し続ける必要がある。多くの場合、雇用主は母親が母乳育児を続けられるように調整してくれる。キンバリーは、2人の息子に母乳を与えたことと、消防士としてフルタイムの仕事に復帰したときも授乳を続けることができたことを幸運に思い、誇りに思っている。



“



ラティファはクウェートの小児科医で、7歳の男の子と30か月の女の子の2児の母である。彼女は2人を6か月間母乳だけで育て、その後補完食を与え、12か月まで母乳育児を続けた。一人目の出産では、彼女は研修医であったため、産休は30日しかもらえず、職場では授乳や搾乳のための休憩時間もなかった。復職して最初の数か月は大変だったが、家族はとても協力的だった。母乳を搾って家に置いておき、赤ちゃんに飲ませ、搾母乳がなくなれば、夫が職場に赤ちゃんを連れてきてくれた。しかし、2人目の子どものときは、有給の産休を3か月取得し、さらにその後、半額の給料が支払われる休業を3か月取得した。直接授乳することができ、仕事からストレスのかかる要求をされることなく、母乳を搾り保存する十分な時間を持つことができたので、産休は彼女にとって非常に有益だった。彼女の最大の課題は、母乳産生を維持するために、プライバシーが守られながら快適に母乳を搾ることができる適切な場所が職場にないことだった。また、赤ちゃんのための快適に授乳する居場所や託児所もなかった。出産当日に1日しか父親のための産後休業が取れなかったにもかかわらず、彼女が仕事を離れている間、夫が赤ちゃんの面倒を見てくれたことに感謝している。彼女は、すべての職場や公共の場には、母乳育児をする母親が母乳を搾って保存したり、必要であれば直接母乳を与えるためのプライベートな場所があるべきだと考えている。





アルフォンソとルスは**エクアドル**出身の講師で、6歳と2歳の子どもの両親である。ルスは第1子の出産時、出産後84日間の有給産休を取得し、その後12か月間、8時間勤務のシフトの中で1日2時間の授乳や搾乳のための休憩時間を取れる権利を得た。アルフォンソは10日間の父親のための産後休業を取得した。ルスは第2子の出産後、3か月の産休を取得した。産休後の授乳のための休憩時間は、子どもが15か月になるまで8時間勤務で毎日2時間。母乳育児は、子どもが生理学的に自分から乳離れできるようになる前に母子が離れ離れになったため、大変だった。それでも彼女は辛抱強く母乳育児を続けた。長女は3歳6か月まで母乳で育て、二女も母乳で育て続けている。ルス

は職場に授乳室がなかったため、職場に母乳育児支援室を作ることを推進した。現在、彼女の職場には母乳育児支援室があり、施設の従業員や学生のために無料の母乳育児カウンセリングが行われている。彼女はこの恩恵を受けなかったが、教育機関はこの支援環境を作るために彼女に投資した。残念ながら、彼女は同僚から認められるどころか、落胆させるような言葉や批判を受けた。子育てを経験し、ルスとアルフォンソが直面した困難は、ほかのカップルをサポートする動機となった。彼女の第2子はCOVID-19の流行中に生まれたが、在宅勤務のため、子どもが生後10か月になるまで子どもと離れずに母乳育児を楽しんだ。ルスとアルフォンソは、子どもの成長と発達の鍵を握るのはそれぞれの親であることを強調した。子どものほとんどのニーズは母親で満たすことができるが、母親は家族からのサポートを必要としている。特に仕事や勉強をしている女性にとって、この時期に母親として子育てをする上での困難を克服するためには、理想的にはパートナーのサポートが必要である。





産休・育児休業の
期間と取得が
母乳育児に与える影響

2000年の母性保護条約(第183号)の最低水準を満たす国の数は、2014年の72か国から2022年には83か国に増加している。しかし、推奨基準である第191号を満たしている国は、現在わずか**10%**しかない。アフリカとオセアニアではこの基準を満たしている国はない。**国や地域によってまだ大きなばらつきがあるようだ。**

母乳育児を支援するために育児休業を機能させるには、まだ多くの課題がある。さまざまな種類の休業を取得する資格がない親もいるし、国によっては支給額では人間らしい生活ができないこともある。出産後の短期間の無給の休業と母乳育児率の低下との関連は、**以前から認識されてきた**^{フォーマル}。公式セクターで働く女性は、子どもが6か月に達する前に早く復職したり、産休が終わったりしてしまうことが多く、このことが母乳のみで育てられるかどうかに影響することが多い。

その代わりに、収入を増やすためにほかの仕事に就く女性もいる。健康の公平性の観点からは、生活賃金が支払われない仕事や非公式雇用^{インフォーマル}は、母乳育児にさらなる障壁をもたらす。不公正な条件の結果、例えば人種、民族、近隣要因によって母乳育児に差が生じる。女性が、授乳や搾乳のための休憩時間の権利を要求しようとすると、雇用主や同僚からその権利を要求するなという無言の圧力を受けてしまうことが多い。

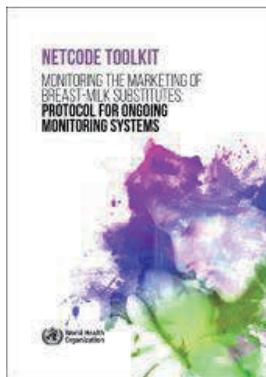
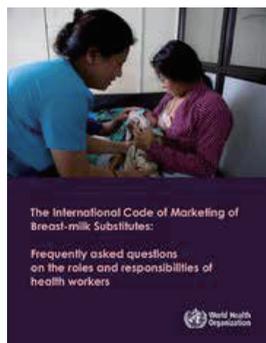
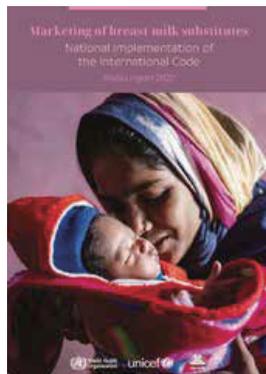
母乳育児率に影響を与えるのは産休の長さだけでなく、報酬の水準も影響し、**給与が高いほど休業取得の可能性が高くなり、休業期間も長くなる**ため、母乳育児にとってプラスになる。政策立案者は、女性が労働市場に参加しながら母乳育児を促進する補完的なプログラムを検討すべきである。例えば、託児施設や授乳室の提供など、職場での母乳育児を奨励する企業政策の実施を促進することである。

^{インフォーマル}
非公式セクターの女性は、子どもを連れて商売や仕事に行くこともできるが、ほとんどの公共スペースや売り場は、このようなことを推奨してはいないし、親にやさしいものではない。父親の産後休業がない、または不十分なため、赤ちゃんが生まれて間もない時期に父親が母乳育児を支援することができない。母乳育児を選択するすべての人々に対する政府の保護がなければ、住んでいる地域によって母乳育児の意向や期間が左右されることが多い。



A woman with long brown hair, wearing a dark blue sleeveless top, is seated in a black leather office chair. She is breastfeeding her baby, who is wearing a red and white patterned onesie. The woman is looking down at the baby with a gentle smile. In the background, another person is seated in a similar chair, facing away from the camera. The setting appears to be a professional or clinical environment, with framed pictures on the wall.

母乳育児を
可能にする
働く親のニーズ



インフォーマル
セクター、^{フォーマル}公式セクターを問わず、すべての働く母親に少なくとも6か月間の母親のための有給の産休と少なくとも15日間の父親のための産後休業を与える必要がある。両親は出産後、母乳育児を確立し、支援するための時間を持つ必要がある。両親には、母乳育児の利点や母乳育児の権利、産休・育児休業の権利に関する情報が必要である。産休は、母乳育児を早期から開始し、母乳のみを飲ませて、母乳育児が継続できるようにするために非常に重要である。**低・中所得国では、産休が長いほど乳児死亡率が低い。**母性保護が1か月増えるごとに、出生1,000人当たりの乳児死亡数が8人近く減少する。

育児休業は、母乳育児の支援に父親(パートナー)を含めることを可能にし、男女平等を高め、キャリア差別から女性を守ることにつながる。両親が職場に復帰する際に雇用主から支援を受けることができれば、乳幼児が継続して母乳で育てられる可能性が高くなる。

すべての働く妊娠中・授乳中の女性に母性保護を提供する法律は、彼女たちのニーズと選択を支援するために必要不可欠である。理にかなった育児休業や、母乳育児と仕事の両立支援も必要である。さらに、WHOの「**母乳代替品のマーケティングに関する国際規準**」を採用し、実施することによって、乳幼児用調整乳を製造販売する企業の、製品を購入するように誘導するようなマーケティング行為から女性と家族を守る必要もある。



母親が仕事に復帰した後は、**衛生的な授乳室**、搾母乳を保存できる場所、授乳や搾乳のための休憩時間、保育所へのアクセスを提供することで、母親が望む限り母乳育児を続けることができる。家族にやさしい職場政策は、より多くの女性を労働力として惹きつけ、女性の時間に対する制約を減らし、一人当たりの所得を増加させ、国家経済に利益をもたらす。職場での授乳室や授乳のための育児時間の提供は、母乳育児、職務遂行能力、従業員の定着率を向上させる低コストの介入策である。

母親が母乳育児をし、パートナーが育児を手伝い、母乳育児をサポートできるように、共働きの親は可能な限り柔軟な勤務形態を必要とする。親は、母乳育児が応援される環境におかれ、雇用差別を受けず、仕事の持続が保証されることを必要とする。

特に働く母親は、産前産後の両方の期間に母乳育児のカウンセリングと支援を受け、困難に直面しても母乳育児ができるような自信とスキルを身につける必要がある。この支援は、職場の保健部門が提供したり、利用しやすくしたりすることができる。

働く親のための産休・
父親のための産後休業・
育児休業の改善と母乳育児



公的部門を通じて全従業員に少なくとも6か月間の有給の産休を与える法律を制定する。

父親が十分に関与できるよう、父親のための産後休業・育児休業法の適用範囲を改善する。

インフォーマル
非公式セクターおよび自営業者の父親と母親の産後休業の権利を守るための資金調達システムを開発する。

雇用者間の方針として、母性保護の提供の実施に強制力を持たせる。

女性を雇用する職場には、少なくとも24か月間は授乳のための休憩時間(育児時間)が保証され、職場に授乳室を設けることを法的要件とする。

フォーマル 公式雇用の職場でも インフォーマル 非公式雇用の職場でも、母親の母乳育児を支援する **職場方針** を推進する。

例えば、食堂やレクリエーションエリアなど公共の場での授乳を許可するなど、家族にやさしい職場や公共の場を提唱する。

母乳育児にやさしい職場の認定要件を作成し、促進する。

職場内外での母乳育児支援サービスの料金が健康保険でカバーされるように保険会社に要請する。支援を受けて母乳で育てることで、母子が病気にかかりにくくなるので、保険会社にとっても利点があることを理解してもらう。

産休終了後、いつ、どのようにほかの休業を取得するか、親が柔軟に決められるようにする。

『母乳代用品のマーケティングに関する国際規準』を法制化し、定期的にモニタリングする。



政府 / 政策立案者



雇用者と労働組合

母親には少なくとも6か月間の有給産後休業を保証する。

父親にも産後休業を与える。

休業の権利に関する情報が保護者にとって明確であることを確認し、休業の取得や支給の手続き方法、だれが情報を管理するのかを説明する。

適切な**授乳室**を用意し、授乳や搾乳のための十分な休憩時間を確保する。母親が母乳を搾ったり、母乳を保存したりするために、職場内でスキルの高い援助を利用できるようにし、またこのような状況での母乳育児全般をサポートする。

可能であれば、職場の近くの保育施設に入所できるように手配するか、補助金を出す。

産後2年間は、可能であれば、フレックスタイム制やテレワークを導入する。

職場を母乳育児にやさしい職場として認定し、その利点を広報する。

育児休業を取得する母親や父親に対する雇用差別がないようにする。

方針を策定する際には、従業員や組合グループを参加させ、家族にやさしい慣行や母性保護、父親のための産後休業、育児休業について理解させる。

組合グループは長期の休業を提唱し、休業の取得状況を監視する。

産業保健に携わる医療専門家は、母性保護、父親のための産後休業、育児休業、母乳育児を重要な職業的課題として維持することに関心を持つべきである。

出産を控えた両親の支援をする保健医療従事者は、産前産後に、母乳育児を継続できるような休業を計画できるよう支援・援助すべきである。



保健分野

産休・父親のための産後休業・育児休業や職場での母乳育児の計画について、できるだけ早く雇用主に相談する。

母乳育児ができる状態を維持できるよう、
職場復帰の条件を交渉する。

自分と赤ちゃんに合った職場復帰の計画
を立てる。

母乳育児をしている母親をサポートし、それぞれの親の復職前、復職時、復職後に母乳育児を確立し、維持できるようにする。



両親



最低限、できれば6か月間の有給産休を取得できるよう、母性保護制度に沿った出産・育児保護の改善に取り組むよう各国に奨励する。

インフォーマル

非公式セクターの労働部門にも育児休業が適用されるよう提唱し、さまざまな状況下で育児休暇を適用する方法を見出すよう支援する。

職場での母乳育児を支援するために投資する必要性と、母性保護を提供することで働く親の生産性を高めることができるため雇用主自身にもメリットがあることを、知らせる。

職場の授乳室、授乳や搾乳のための休憩時間、両親のフレックスタイム制を提唱する。

職場で育児休業のメリットを実感している雇用主などに、育児休業の周知や推奨を促す。

政府関係者に働きかけ、官民における母乳だけで育てることの価値、産休・父親のための産後休業・育児休業の延長、母乳育児にやさしい職場の価値について理解してもらい、何かできることはないかを尋ねる。

働く親が母乳育児の方法について話し合い、お互いに精神的な支援や実際的な援助をし合えるよう、母乳育児支援グループを組織する。

関連する市民社会の団体の力を結集し、働く親のためのアドボカシー権利擁護を継続する。

子育てや母乳育児においてパートナーをサポートする方法について、経験やヒントを分かち合えるよう、父親のグループを作るよう父親を鼓舞する。

www.worldbreastfeedingweek.org

著作権について：WABAは世界母乳育児週間のロゴとキャンペーンの教材に関して、ベルヌ条約《国際的な著作権保護に関する条約》の元にすべての法的権利と知的財産権は、内容的にも文脈においても関連付けにおいても、WABAの名誉を直接・間接的に傷つけるような方法で使うことを禁じます。商業的用途で使ったり、改変したりする場合は事前に書面での同意書が必要です。(メール:wbw@waba.org.my)ロゴと教材は、母乳代用品や関連用品、例えば哺乳びん、人工乳首・補完食を製造、販売、流通している企業が協賛、協力、主催をしているいかなるイベントでも使うことはできません。詳しくはFAQ(よくある質問)www.worldbreastfeedingweek.orgを参照ください。



世界母乳育児行動連盟(WABA)は、「イノチェンティ宣言」、「すばらしい未来を作り出すための10のリンク」、「乳幼児の栄養に関する世界的な運動戦略」に基づき、世界中の母乳育児の保護・促進・支援をしている個人と団体のグローバルなネットワークです。WABAは国連児童基金(UNICEF)の諮問資格を有し、国連経済社会理事会(ECOSOC)の特殊協議資格をもつNGOです。WABAは毎年世界母乳育児週間キャンペーンをコーディネートしています。

WABA, PO Box 1200 10850 Penang, Malaysia

電話:60-4-658 4816 | ファクス:60-4-657 2655 | 電子メール:wbw@waba.org.my | Web:http://www.worldbreastfeedingweek.org

■日本語翻訳 2023年

日本語翻訳：母乳育児支援ネットワーク Breastfeeding Support Network of JAPAN (BSNJJapan)

<https://bonyuikuji.net> 2023年8月

パンフレットの翻訳・発行はWABAの許可により実現しました。

■〈理事〉〔●は翻訳担当〕

●多田香苗(代表)、稲葉信子、入部博子、江田明日香、奥起久子、小野田美都江、國枝まこ、古賀浩子、小竹広子、●瀬尾智子、瀬川雅史、田中奈美、名西恵子、西垣敏江、西田真奈美、●入道聡子、萩原有希子、●長谷川万由美、●引地千里、●本郷寛子、三浦孝子、森あさよ、●柳澤美香、古澤志麻、涌谷桐子、渡邊和香、渡辺孝紀、和田友香
BSNの理事会は、医師や助産師などの保健医療専門家のみならず、社会福祉やメディア社会学、法律の専門家、および母乳育児支援団体の母親リーダーなどを含むメンバーで構成されており、母乳育児がしやすい社会をめざして活動を続けています