



親をエンパワー*し、 母乳で育てられる環境を

現在、そして未来のために!



WABA | WORLD BREASTFEEDING WEEK
1-7 AUGUST 2019



www.worldbreastfeedingweek.org

【訳注】エンパワー、エンパワメントという言葉は、今までなかった力をつけてあげるという意味ではなく、本人が本来持っている力を発揮できるように支援する、という意味。

はじめに

母乳で育てられる環境を作るために投資する(公的資金を投入する)ことは、大きな見返りがあります。投資によって、より多くの命を救えるようになり、個人や国全体の健康が改善し、社会経済的にもさらに活躍し発展することが期待されます。世界規模で見ると産後母乳を飲ませている割合は比較的高いものの、また国際的に生後6か月間は母乳のみを与え、その後は補完食(離乳食)をあげながら2歳まで母乳で育てることが推奨されているものの、母乳のみを飲んでいるのは生後6か月未満の赤ちゃんの40%に過ぎず、2歳まで母乳を飲み続けている割合は45%しかありません。また、母乳で育てている割合は地域によっても国によっても大きく違います。国際的に最適として推奨されている母乳育児*のありかたを広げることで、年間82万3000人の子どもの死亡と2万人の母親の死亡が予防できます。母乳を飲まないことは認知能力への影響から、年間3020億ドルの経済損失につながるとされています^[1]。世界保健総会で決議された、2025年までに母乳のみで6か月間育てられる割合を少なくとも50%にするという目標を達成するためには、一致団結した行動を起こす必要があります。最適な母乳育児を行うにあたって多くの障壁があり、その最大の障壁の1つが働く親への支援不足です。

【訳注】世界保健機関(WHO)や国際連合児童基金(UNICEF)は、生後6か月間は母乳のみを飲み、その後は補完食(離乳食)を食べながら2歳かそれ以上まで母乳を飲み続けることを最適なありかたとして、そふたい母親がその思いを実現できるような環境を整備することを政府に勧告しています。

母乳で育てるためには多くの人々の協力が必要です。科学的根拠に基づいた偏りのない情報と温かい支援の輪によって、母親自身が納得のいく母乳育児ができるような環境を作っていくことも要求されます。母乳育児は母親の仕事と考えられがちですが、父親、パートナー、職場、地域からの身近な支援があってこそ、うまくいくようになるものです。母乳で育てるためには、母親だけではなく近い支援者たちの存在は欠かせませんので、皆を巻き込むことが重要です。母乳で育てるにあたって、性別に関わりなくすべての関係者のニーズを考慮することで、ジェンダーにおける公平性(真の平等)*¹が達成されます。ジェンダー間で公平な、親への社会保障には、有給の産休・育休や職場での支援を含みます。それによって、公式セクター、非公式セクター*²のどちらにおいても、母乳育児がしやすい環境を作ることができます。

【訳注1】ここでいう公平性は、ハンディや格差がある人を一律に平等に扱う(見せかけの平等)のではなく、例えば母性保護のように、それぞれの特性を考慮したうえで保護すべき部分は保護し、格差を是正するように公平に扱うことを意味します。

【訳注2】このパンフレットでのフォーメタルセクター(公式セクター)とは、政府がその経済活動を把握し、法に則って管理されている経済活動部門を指します。一方、インフォーマルセクター(非公式セクター)は、行政に把握されていないような経済活動部門のことで、家庭内の労働・路上販売・農業など、監督や統計の対象になっておらず、労働法の対象から外れている場合が多いのです。

世界母乳育児週間(2019年)の目的



情報提供する

人々に「ジェンダー間で公平な、親への社会的保障」と母乳育児との関連を情報提供する



揺るぎないものとする

母乳育児を支援するために、いたるところで、子育て中の親にやさしい価値観とジェンダー間で公平な社会規範を揺るぎないものとする



協働する

個人や団体と連携してもっと影響力を持つように協働する



啓発する

母乳育児をもっとしやすくするために、「ジェンダー間で公平な、親への社会的保障」の運動を啓発する

有給の産後休業の政策は、休めるのが1か月長くなるごとに乳児死亡率を13%減らす助けになるということが、研究からわかっています^[2]。有給休業があることで、女性は職場復帰前に産後の体の回復をすることができ、身体面・精神面・感情面において、短期的にも長期的にも健康を保つことができます^[3]。育児休業や父親が休業できる政策を採用するからといって、現存する産休手当が減らされたり、産休が取得しにくくなったりするべきではありません。むしろ、そうした政策があることで、父親やパートナーが、仕事をこなしながらも家族としての責任を第一に考えられるようにするべきでしょう。それによって、個人の心身の健康や家族の経済状況が目に見えてよくなるはず。父親の休業が限られていたり、まったくなかったりしたら、父親が家族と過ごす時間が減り、「ジェンダー間で公平な子育て」ができるような関係性や家族のルールを作ることが難しくなります。父親が休業を取得できれば、母親と協働することができ、子育てと母乳育児のチーム^[4]をふたりで形成することができます。チームとして協働することで、親はエンパワーされ母乳だけで育てることもできるようになります。

国際労働機関(ILO)によれば、8億3千万人以上の女性労働者が十分な母性保護を受けていません。調査をした約170か国のうちで、父親の休業があったのはたった78か国、両親ともが取得できる休業があったのは66か国のみでした。ほとんどの国では少なくともなんらかの有給の産休はあります。とはいえ、世界保健機関(WHO)の推奨する、「母乳だけで育てるために少なくとも6か月間の有給休業を提供する」という勧告はなかなか進展しません^[5]。ILOにおける2000年の母性保護条約の第183号と母性保護勧告第191号に概説されている最小限の産休の国際水準はそれぞれ14週と18週であり、母乳育児を続けるために必要な6か月(26週)より短いのです。第191号は、産休期間が終わってからの育児休業も推奨しています。世界で約半数の国がILOの水準を満たしています。低所得国の47%、中所得国の43%、高所得国の77%です。したがって、複数の国が26週かそれ以上の有給休業を定めていることを思えば、社会経済的地位が有給休業の障壁にはなりません^[6]。

子育て中の親に対する社会保障には、財政措置による有給の休業制度、法制度、子育てにやさしい、もしくは家族にやさしい職場環境があります。親をエンパワーし、その権利を保障するために、私たちは次の権利の重要性を訴えます。(a)子育て中の親に対する社会保障制度 (b)公式セクター、非公式セクターにかかわらず子育て中の親にやさしい職場 (c)子育て中の親にやさしい価値観とジェンダー間で公平な社会規範。こうした法制によって、国際的に最適と推奨されるように母乳で育てられ、心身の健康が増進されるとともに、職場での差別解消につながります。ジェンダー間で公平な親への社会的保障はまた、「持続可能な開発目標」(SDGs)の達成も推し進めます。これを現実にするために一緒に働きかけましょう。

COPYRIGHT NOTICE: WABA asserts all rights under the Berne Convention over World Breastfeeding Week 2019 (WBW2019) materials. This copyright is subject to fair use, with appropriate attribution to WABA. The materials may be used in celebrating World Breastfeeding Week and other activities related to the protection, promotion and support of breastfeeding. The materials must not be changed in any way or used in any way that damages WABA's reputation, whether by content, context or association. Permission must always be sought before the materials are used in any commercial activity. The materials must not be used in any activity sponsored by companies manufacturing or distributing breastmilk substitutes, related equipment such as feeding bottles and teats, and complementary foods.

ACKNOWLEDGEMENTS: WABA would like to thank the following:

Contributors : Aapta Garg, Alyson McColl, Bianca Stumbitz, Duncan Fisher, Jennifer Cashin, John Rempel, Lynn Rempel, Ruti Levto, Wessel van den Berg
Reviewers : Anne Batterjee, Ann Yates, Anwar Fazal, Claudio Schuftan, Elien Rouw, Frenny Jowi, Hiroko Hongo, Hussein Tarimo, Irma Chavarria de Maza, Irum Taqi, JP Dadhich, Juanita Jauer Steichen, Julie Ware, Kathleen Anderson, Kathy Parry, Larry Noble, Laurence Grummer-Strawn, Lee Claassen, Maryse Arendt, Margaret Kyenya-Isabirye, Marina Ferreira Rea, Michele Griswold, Paige Hall Smith, Prashant Gangal, Roger Mathisen, Rufaro Madzima, Rukhsana Haider, Taru Jindal and Zaharah Sulaiman

Editorial team : Amal Omer-Salim, Revathi Ramachandran
Design & Layout : Nisha Kumaravel, Chuah Pei Ching
Advisor : Felicity Savage
Designer : C-Square Sdn Bhd
Printer : Jutaprint

REFERENCES: See the WABA #WBW2019 Insert



子育て中の親に対する社会保障制度

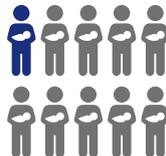
子育て中の親に対する社会保障制度は、母乳育児をしやすい環境を作るのに重要な役割を果たすことができます。こうした政策には、育児や介護などのケア・ワークを再配分し、社会規範を変革していくといった大切な側面があります。子育て中の親に対する社会保障は、母乳で育てるにあたっての最大の障壁の1つ、つまり職場での支援の欠如に注目しています。子育て中の親に対する社会保障には、以下を含みます。財政措置による母親だけでなく父親も取得できる有給休業、母乳で育てたり子育てをしやすくしたりする柔軟性のある職場の方針、親や家族への国からの現金給付制度などですが、これに限りません。財政措置による有給の母親休業(産休)、父親休業、育児休業、家族休業の提供によって、職場で親を支援することは、国際的に推奨されている最適な母乳育児が実現するための必須条件です。社会規範を変革するために、女性が保健医療制度にアクセスしやすくすること、地域社会が現存する不平等への理解を高めること、女性のニーズと権利を応援することに大人であれ子どもであれ、男性を巻き込むことが必要です。

現在の子育て中の親に対する社会的保障制度は不十分なことがしばしばです。政策がある場合でも、女性だけが子育てをするという前提で、主要な受け手として想定されているのは主に女性だけです。そのことが、無給の子育て・介護^{ケアワーク}、女性への負担を増やしています。UN Women(ジェンダー平等と女性のエンパワメントのために活動する国連機関)のSDG概要書^{ファクトシート}では、男性に比べて女性は2.6倍も無給の子育て・介護^{ケアワーク}と家事をしていると報告されています。子育てや介護などの負担をもっと均等に分担させながら母親の権利を守る政策は、ジェンダー間の平等とエンパワメントを達成するためには不可欠です。ジェンダー間において公平に労働を分配することで、授乳というユニークなケアの存在を認識し、女性が母乳育児と仕事を両立できるようにし、授乳以外の子育てで父親やパートナーがより多くの責任を持てるようにできます。男性に対しては父親のための休業や育児休業を取得するように促す必要があります。両親ともが平等に子育ての責任を担えるようにするのは、社会保障を提供することで親をエンパワーすれば、母乳育児にやさしい政策やプログラムが可能になり、実現を要求しやすくなります。そうすれば、女性とそのパートナーが子育てとそれ以外の仕事とのバランスをとれるようになるでしょう。

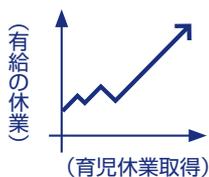
事 実



低所得国では50-60%の家族が所得補助を受けられていません^[7]。



アメリカ諸国(北米、中南米)、東アジア、太平洋、中東、北アフリカでは、約10%の国しか、育児給付金がもらえません^[7]。



有給の休業を増やし、父親が休業を取得することに対する文化的な障壁を取り除く新しい方法を考え出すことで、父親が取得する育児休業は長くなることになりました^[8]。



男性が育児休業を取ると、赤ちゃんが生後2か月、4か月、6か月時に母乳を飲んでいる割合が多くなります^[9]。



Paul Carter @ WBW2012



Nazziwa @ WBW2012



フォーマル

インフォーマル

公式セクター、非公式セクターにかかわらず、子育て中の親にやさしい職場

フォーマル 公式セクター

有給の育児休業は子どもたち、家族、雇用主、そして経済にとっても利益があります。家族を経済的に支えることと、子どもに最良の栄養とケアを与えることのどちらかを選ばなければならないような状況に親が陥ることはあってはなりません。家族持ちにやさしい職場では、子どもの出産もしくは養子を迎えたあとに有給の休業を取得でき、母親が願う母乳育児ができるような時間、空間、支援を提供し、職場復帰後も両親が幼児の世話ができるようにします。こうした選択肢を提供することができないときには、母親が授乳や搾乳をして母乳を保存できるような時間とプライバシーが守られる空間が必要です。職場内もしくは近隣に経済的負担なく利用できる保育所と柔軟な就業時間があることで、母親が母乳育児を続けられ、両親ともが子どもたちに最良のケアを提供することが可能になります。こうしたお膳立てをすることで、ストレスが減り家族の心身の健康が向上します。有給の産休と母乳育児を支援する職場の工夫によって母乳育児がうまくいく割合を増やし、経済的改善や子どもの疾病率を減らすなどの健康指標も増えることを、最新の科学的根拠は示しています。

インフォーマル 非公式セクター

職場における母性保護を改善しようとする世界中の尽力の多くは、各国の関連法制を強化することに焦点を当ててきました。しかしながら、世界中の労働力の半数以上(61.2%)は非公式経済で生計をまかなっていて、法制度ではカバーされていません。非公式雇用はどこでもありますが、低所得国でよく見られ、特に女性に多いので、女性は男性よりも貧困に陥るリスクが高いのです。アフリカでは、雇用されている女性の約9割が非公式経済の下で働いています。世界規模では雇用されている4人に1人の女性、アフリカとアジアでは10人に1人の女性しか、有給の産休をもらっていません。有給の休業をもらえない女性や、産後の現金給付額が非常に少ない女性は、やむを得ず非常に早くに仕事に復帰する傾向にあり、出産してから数日後ということも時々あります。非公式経済で働く労働者は、職場が遠かったり、休みなく長時間労働だったり、危険な労働環境だったり、母乳育児の障壁にたくさんぶつかります。さらに、母乳育児を応援することがビジネスや労働者やその家族にとってどう利益があるのかについての知識が一般的に欠けています。

事実



世界中で、母親が産後に**有給の仕事に復帰**することが、乳児用ミルクによる早期の補足と母乳育児を早くにやめる理由の中で**主要なもの1つ**です^[10]。



世界の**トップ企業**の多くは、より公平で**手厚い育児休業**などの家族持ちにやさしい方針を採用し、**好評価**を受けなおかつ**コスト節減のメリット**を享受しています^[11]。



経済的に苦しい**発展途上国**では、**国の産休制度**の支援を受けることで、**企業が今までよりも子育てを応援**するようになることが可能です^[12]。

事実



世界中の労働力の半数以上(**61.2%**)は、**自営業、移民、家内業、農業、日雇いや季節労働者**などとして**非公式経済**で生計をまかなっています^[13]。



アフリカでは、**雇用された女性の90%**、アジアや太平洋諸国では**64.1%**、アラブ諸国では**61.8%**が**非公式経済**で働いています^[14]。



非公式雇用でも妊娠中の女性や産後の母親を支援するための**お金のつかない方法**もいくつかあります。例えば、仕事の再調整、労働時間の調整、母乳育児支援、非正規な子守などです^[15]。



Vanessa @ WBW2015 4



Berlina Nugroho @ WBW2008



子育て中の親にやさしい価値観とジェンダー間で公平な社会的規範

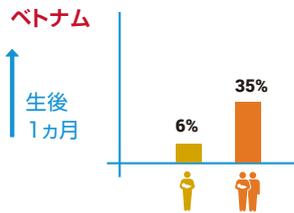
母乳育児は母親の仕事のように思われますが、父親やパートナーが母乳育児を応援し、赤ちゃんとの心の交流のあるつながりを持つことで、母乳育児もうまくいくようになるし、子育てにおける両親の関係もよくなります。さらに、父親も赤ちゃんとの絆を深めることができ、赤ちゃんはより早く発達します。ダブルスを組むスポーツのパートナーと同様、母親と父親やパートナーは、「ジェンダー間で公平な子育て」チームとして、お互いをよく見て、コミュニケーションをとり、互いにすり合わせ、信頼しあう必要があります。さらに、どちらかのみが担うというよりは、必要な時はいつでもすぐに助ける準備がある、という姿勢が必要です。

父親のありかたの社会通念は変化しています。多くの父親は家族にとって家計を支えるだけでなく、直接的に母親と子どもたちに関わっています。それが自分たちの子どもたちの発達に重要なことなのです。父親を子育てチームの対等なパートナーとして迎える「ジェンダー間で公平な子育て」は、子どもたちにとっても両親にとっても利点があります。

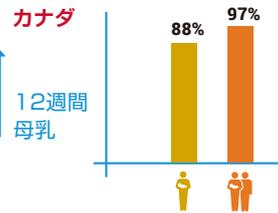
場合によっては、父親を子育てに巻き込むのは難しいかもしれません。父親はしばしば子育ての担い手というよりも、ただ子どもを見ているだけのベビーシッターとして見られがちです。小児保健・社会福祉サービスは、しばしば父親を無視したり除外したりしていて、妊娠、出産、赤ちゃんの世話、そして母乳育児支援についての情報を父親に伝えていません。父親の休業取得に制限があったりまったく休業がなかったりすると、パートナーや赤ちゃんと過ごす時間が減ってしまい、どう育児をするかを知る機会が減ります。

しかしながら、父親も学んでいくことができます。母親の望んでいることや必要としていることに敏感になることで、母乳育児を支援しながら一緒に子育てをしていく方法を教わることができます。カップルは母乳育児の目標を互いに了解し、特に母乳育児の困難に出合った時に、お互いにしっかりコミュニケーションを取る必要があります。父親やパートナーは母乳育児について学び、精神的な支えとなり、家事を行い、赤ちゃんの世話をして遊ぶことができます。

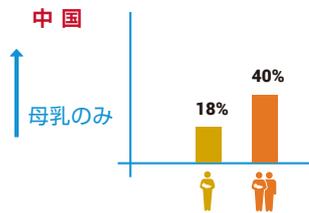
事 実



ベトナムでは、母乳育児がうまくいくために、子育てチームとして母親と協働することを父親に教えるという介入を行いました。その結果、生後1ヵ月間母乳のみを飲んでいただけの赤ちゃんは、介入しない場合（父親が関わらないグループ）は6%だったのに対して、介入した場合は35%でした^[16]。



カナダでは、カップルで一緒に決めた子育ての目標を達成するため協働するように教えるコ・ペアレンティング（一緒に子育て）の介入を行いました。結果として、少なくとも12週間母乳を飲んだ赤ちゃんが、介入しない場合は88%だったのに対して介入した場合は97%でした^[17]。



中国では、母乳育児についての決定と母乳育児支援に父親を巻き込むよう父親を教育する介入を行いました。その結果、介入しない場合、母乳のみを飲んでいただけの赤ちゃんは18%だったのに対し、介入した場合は40%でした^[18]。



行動を起こす

親をエンパワーし母乳で育てやすい温かい環境を皆で作りましょう。
いくつかの方法を紹介します。



政策立案者や 政策決定者

1. 母乳育児を応援する、柔軟性があり家族持ちにやさしい職場を促進するような国際的な指針や国の政策を実施すること
2. 雇用主が休業手当のすべてを負担する必要がない、財政措置による産休・育休の財源モデルを立案すること。母乳育児支援と子育て支援のための財源は公的支出の中で優先的に出すようにすること
3. 父親を巻き込む仕掛け(情報源のウェブサイトなど)で、母乳育児支援プログラムの中で採用できそうで、世界で使われているものを推進すること
4. 母親が産後6か月間母乳のみで育てられるような、両親ともが取得できる育児休業を提供し、父親やパートナーが育児と家事をするように促すこと。そうすることで「ジェンダー間で公平な子育て」につながる
5. 乳児期に父親やパートナーが母乳育児を支援できるように、すべての親への、お互いに譲渡できない育児休業を採用すること。育児休業や父親の休業が取得できるからといって、現存する産休手当が減らされたり、母親が産休を取得しにくくなったりしないように保障すること
6. 関連政策をモニタリングし、母乳育児を支援する母性保護政策に非公式労働者を含めた、行動計画を立案して実施すること
7. 最低の水準として、国際労働機関(ILO)における2000年の母性保護条約の第183号と母性保護勧告第191号を採択し実施すること
8. 関連するそのほかのILO条約と推奨において、どのようにしたら母乳育児をする権利が保護されるかを考えること。例: 1981年の「家族的責任を有する男女労働者の機会及び待遇の均等に関する条約」(第156号)、2001年の「農業における安全及び健康に関する条約」(第184号)、1952年の「社会保障(最低基準)条約」(第102号)
9. 「母乳代用品のマーケティングに関する国際規準」と世界保健総会関連決議を完全に実施しモニタリングすること



権利を擁護 する市民

1. コミュニティのピアグループ*や保健医療従事者と連携することによって、母乳育児のための温かい支援の輪を創り出すこと
【訳注】母親同士のサポートグループなど
2. 「ジェンダー間で公平な子育て」と母乳育児を推し進める好事例の政策モデルを示すこと
3. 行政・政府と協働し、最適なものとして推奨されている母乳育児ができるように、母性保護・子育て中の親に対する社会保障が書かれている国の法制をレビューして改善すること。非公式経済の労働者などの弱い立場の人々にも光を当て、国の法律で守るようにすること
4. 労働組合や雇用主と協働して、職場内保育、授乳室といった部屋やフレックスタイムなどを確立し、母乳育児にやさしい職場を作ること
5. メディアやコミュニティの共通環境(プラットフォーム)を使って、女性が生産活動と母乳育児を含めた「リプロダクティブ・ワーク(妊娠・出産・授乳)」の両立ができる方法についての意識を高めること
6. 研究者と協働し、母性保護や子育ての社会的保護が母乳育児に及ぼす力に関する科学的根拠を収集し、それを広めること
7. 授乳室、有給の授乳時間、母乳育児が続けやすくなる柔軟な職場環境といった支援に職場が取り組むように、権利を擁護すること
8. 母親、父親やパートナー、家族が、母乳育児がうまくいくためにチームとして協働できるような、文化に特化したプログラムに参加しやすくすること



親

1. 国際的に最適と推奨されている母乳育児に関する情報を、地域の助産師、医師、ラクテーション・コンサルタントから、妊娠中にもらうようにすること
2. 父親やパートナーや家族が支援できるように、母乳育児の目標を伝えておくこと
3. その都度、実際にどのような助けが必要になる可能性があるかを見つけておき、父親やパートナーや家族に支援を求めること
4. 困難に出合った時に質問に答えを見つかる助けをしてくれる、ピアサポートのグループに参加すること
5. 産後6か月間母乳のみで育てられるように、産休、育児休業、仕事の調整をどう分配しやっていくかをパートナーと交渉しておくこと
6. 産休や育児休業中の時間を使って、母乳育児と職場復帰計画を確立しておくこと
7. 雇用主と労働組合に対して、職場における母乳育児支援を求めること
8. 同僚や労働組合と協働し、職場における、母性保護、子育て、母乳育児の権利を擁護すること

親をエンパワーし、母乳で育てられる環境を作るために力を合わせましょう、
現在、そして未来のために!



世界母乳行動連盟(WABA)は、世界規模で母乳育児を保護・推進・支援する個人と組織の世界的ネットワークです。WABAの活動は、「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(連結)」、「乳幼児の栄養に関する世界的な運動戦略」に基づいています。WABAは、国際連合児童基金(UNICEF)の諮問資格を有し、また、国連経済社会理事会(ECOSOC)の特殊協議資格をもつNGOです。WABAは世界母乳育児週間のキャンペーンを毎年コーディネートしています。WABAは多くの団体や個人と密接に協働しています。WABAのパートナーは、母乳育児医学アカデミー(ABM)、乳児用食品国際行動ネットワーク(IBFAN)、国際ラクテーション・コンサルタント協会(ILCA)、ラレーチェ・リーグ・インターナショナル(LLLI)、国際連合児童基金(UNICEF)、世界保健機関(WHO)などの国際団体です。

WABA, PO Box 1200 10850 Penang, Malaysia | Tel: 60-4-658 4816 | Fax: 60-4-657 2655 | Email: wba@waba.org.my | Web: www.waba.org.my

参考文献

はじめに

1. Rollins, N. C., Bhandari, N., Hajeebhoy, N., Horton, S., Lutter, C. K., Martines, J. C., . . . Victora, C. G. (2016). Why invest, and what it will take to improve breastfeeding practices? *The Lancet*, 387(10017), 491-504
2. Nandi, A., Hajizadeh, M., Harper, S., Koski, A., Strumpf, E. C., & Heymann, J. (2016). Increased duration of paid maternity leave lowers infant mortality in low- and middle-income countries: A quasi-experimental study. *PLoS Medicine*, 13(3): e1001985
3. Heymann, J., Sprague, A. R., Nandi, A., Earle, A., Batra, P., Schickedanz, A., . . . Raub, A. (2017). Paid parental leave and family wellbeing in the sustainable development era. *Public Health Reviews*, 38(1): 21
4. Rempel, L. A., & Rempel, J. K. (2011). The breastfeeding team: The role of involved fathers in the breastfeeding family. *Journal of Human Lactation*, 27(2), 115-121
5. Holla, R., Gupta, A., Dadhich, J.P. & Suri, S. (2015). Labour lost - Countries failing to enforce Maternity Protection. Retrieved from <http://bpni.org/report/Labour-Lost-WBTi.pdf>
6. Heymann, J., Sprague, A. R., Nandi, A., Earle, A., Batra, P., Schickedanz, A., . . . Raub, A. (2017). Paid parental leave and family wellbeing in the sustainable development era. *Public Health Reviews*, 38(1): 21



子育て中の親に対する社会保障制度

7. Hellman, B., Levto, R., van der Gaag, N., Hassink, A., Barker, G. & van den Berg, W. (2017). State of the world's fathers: Time for action. Retrieved from https://sowf.men-care.org/wp-content/uploads/sites/4/2017/06/PRO17004_REPORT-Post-print-June9-WEB-3.pdf
8. United States Department of Labour (2012). Paternity Leave - Why parental leave for fathers is so important for working families. Retrieved from <https://www.dol.gov/asp/policy-development/paternitybrief.pdf>
9. Flacking, R., Dykes, F., & Ewald, U. (2010). The influence of fathers' socioeconomic status and paternity leave on breastfeeding duration: A population-based cohort study. *Scandinavian Journal of Public Health*, 38(4), 337-343



フォーマル

インフォーマル

公式セクター・非公式セクターにかかわらず、 子育て中の親にやさしい職場

10. Rollins, N. C., Bhandari, N., Hajeebhoy, N., Horton, S., Lutter, C. K., Martines, J. C., . . . Victora, C. G. (2016). Why invest, and what it will take to improve breastfeeding practices? *The Lancet*, 387(10017), 491-504
11. National Partnership for Women and Families (2018). Leading on leave: Companies with new or expanded paid leave policies. Retrieved from <http://www.nationalpartnership.org/our-work/resources/workplace/paid-leave/new-and-expanded-employer-paid-family-leave-policies.pdf>
12. 12th Breastfeeding and Feminism International Conference: Breastfeeding as social justice: From crucial conversation to inspired action. (2017). *Journal of Human Lactation*, 33(4), 790-814
13. International Labour Organization. (2018). Women and men in the informal economy. A statistical picture. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/documents/publication/wcms_626831.pdf
14. International Labour Organization. (2018). World employment and social outlook: Trends for women 2018 – Global snapshot. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--dcomm/--publ/documents/publication/wcms_619577.pdf
15. Stumbitz, B., Kyei, A., Lewis, S. & Lyon, F. (2017). Maternity protection and workers with family responsibilities in the formal and informal economy of Ghana. Practices, gaps and measures for improvement. Retrieved from https://www.ilo.org/wcmsp5/groups/public/--dgreports/--gender/documents/publication/wcms_601900.pdf



子育て中の親にやさしい価値観と ジェンダー間で公平な社会的規範

16. Rempel, J. K., Rempel, L. A., Hoa, D. T., Vui, L. T., & Long, T. K. (2019). Parenting teamwork: The impact of a fathering intervention on mothers and infants in Vietnam. *Child Development*. Apr 1
17. Abbass-Dick, J., Stern, S.B., Nelson, L.E., Watson, W.J., & Dennis, C. (2015). Coparenting breastfeeding support and exclusive breastfeeding: A randomized controlled trial. *Pediatrics*, 135(1), 102-110
18. Su, M., & Ouyang, Y. (2016). Father's role in breastfeeding promotion: Lessons from a quasi-experimental trial in China. *Breastfeeding medicine*, 11(3), 144-149



WABA | WORLD BREASTFEEDING WEEK
1-7 AUGUST 2019

「ジェンダー間で公平な」あらゆる形態の社会保障は、母乳で育てやすい環境を作ります。親をエンパワーし権利を保障するためには、政策・法律、子育て中の親にやさしい職場、そして、ジェンダー間で公平な社会的規範の重要性を訴える必要があります。このことは公式セクター・^{フォーマル}非公式セクターのどちらにおいても大切です。ジェンダー間で公平な子育て中の親に対する社会保障は、また、持続可能な開発目標(SDGs)の到達を促進します。

2019年の世界母乳育児週間は、以下の3点において、
母乳育児を保護・推進・支援します。



子育て中の
親に対する
社会保障制度



^{フォーマル}公式セクター・
^{インフォーマル}非公式セクターにかかわらず、
子育て中の親にやさしい職場



子育て中の親にやさしい
価値観とジェンダー間で
公平な社会的規範

翻訳・発行:母乳育児支援ネットワーク Breastfeeding Support Network of JAPAN (BSNJapan)

この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。
日本語訳の転載、複写を希望される場合は、必ず事前に母乳育児支援ネットワークまでお問い合わせください。

問い合わせ先 infoobsn1@gmail.com <https://www.bonyuikuji.net>

〈理事名〉[*は翻訳担当]

- 多田香苗(代表)、池田まこ、稲葉信子、入部博子、江田明日香、奥起久子、小野田美都江、小竹広子、●瀬尾智子、瀬川雅史、高橋有紀子、楯垂紀子、田中奈美、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、福原敦子、●本郷寛子、三浦孝子、森あさよ、涌谷桐子、柳澤美香、吉澤志麻、渡邊和香、渡辺孝紀

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。

入会希望の方は、次の事項を振込用紙の通信欄にご記入のうえ、年会費(3,000円)をご送金ください。
お名前・ご住所・電話番号・FAX番号・E-mailアドレス・所属や母乳育児とのかわりなど。

■会員特典

- 入会時に刊行物を進呈します。●毎年のパンフレット日本語訳を送付します。
 - 資料購入の際の割引制度があります。●会員向けメーリングリストに登録できます。
- 送金先：郵便振替口座 00110-2-611471 加入者名 母乳育児支援ネットワーク

翻訳発行 2019年9月 定価 ¥150(特別価格)