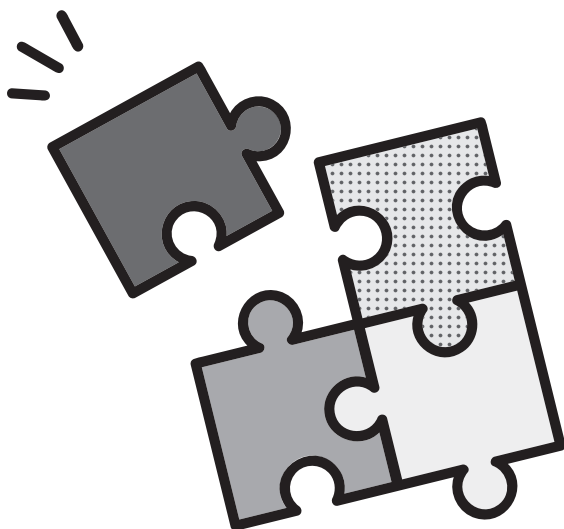


仕事と育児の 両立大作戦!

産休前 から 復帰後 まで

VOL.1 職場編



はじめに

共働き世帯が専業主婦世帯を初めて上回ったのは、1997年です。共働き世帯はその後増加を続け、2024年時点では専業主婦世帯の約3倍となりました。2023年度の雇用均等基本調査によると、在職中に出産した女性の8割以上、配偶者が出産した男性の約3割が育児休業を取る時代となりました。

これまでも、日本の育児制度は他諸国に比べ、最も充実していると評されてきました。さらに、2024年の育児・介護休業法の改正（2025年施行）では、看護等休暇や、所定外労働の免除が適用される子の対象年齢が引き上げられました。また、仕事と育児の両立をしやすくなるよう、より柔軟な働き方が選択できる職場環境が整備されます。制度を理解したうえで、各人の職場の状況、家庭環境、夫婦の働き方に合わせ自分達で選択して利用することが大切になってきます。

この仕事編では、妊娠、出産をした働く女性を支援する法律や社会保障制度、育児休業・産後パパ育休を取得する際の給付金や夫婦での取得の仕方、育休から復帰する前に準備しておきたいことなどを説明しています。また、職場で働く同僚や上司との良好な関係を保つために必要なことを、休業前、休業中、復帰後と分けて、読みやすくコンパクトにまとめています。子どもが生まれると育児や家事のタスクが増え、時間的な制約の中、仕事をするようになります。復職後の悩みは各人で異なりますが、よくあるケースをQ & A方式でお答えしていますので、困ったときにお読みいただければ幸いです。

自分が得意なことを活かして人の役に立ち、社会に貢献する、それが仕事の本質です。育休前にはできていたことが、復帰してからは思うような働き方や成果が出せないことがあったときに、自分のことを必要以上に低く評価したり、人と比べてダメだと自分を否定せず、「得意」や「長所」を磨き続け、自分の力や可能性を信じてみましょう。仕事も子育てもしているあなたはすごい人です。自信こそが人生を前向きに進める原動力になるでしょう。

長い目で自分を見て、まずは目の前にある仕事を一生懸命やることです。そして、自分と向き合うことを大切にしてください。本当に自分が大切に想うこと、やりたいことは何なのか。子どもはいずれ成長し、親の背中を見ているときはなくなるでしょう。そのとき、自分はどこに向かうのか、仕事と育児の両立をした経験が、あなたの人生をより豊かにすることを心から願います。

監修 西平睦美

CONTENTS

はじめに

学習の進め方

Chapter 1 制度を味方につけよう

妊娠～育児期の両立支援制度の全体像	8
01 妊娠期の女性を守る制度	10
02 男性の育児参加を促す制度	12
男性育休取得者に聞いた 私たちの育休体験談	16
03 育休制度と取得パターン	20
04 出産・育児のお金を支援する制度	26
05 職場復帰後に活用を考えたい制度	28
06 職場復帰後のピンチを助ける制度	32
column 産後クライシスとは	34

Chapter 2 職場で味方を増やすコミュニケーション

子育て社員の本音・会社の本音	36
01 会社への妊娠報告のタイミング	38
02 休業前の引継ぎのコツ	40
03 休業前・休業中のコミュニケーション	44
04 復職前の面談が両立のカギ	46
05 時間制約がある中での働き方	50
06 育休にまつわるよくあるトラブル	54
column 女性だけが取得できる「育児時間」制度	58

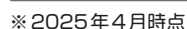
Chapter 3 先輩に学ぶ復職後のお悩み解決

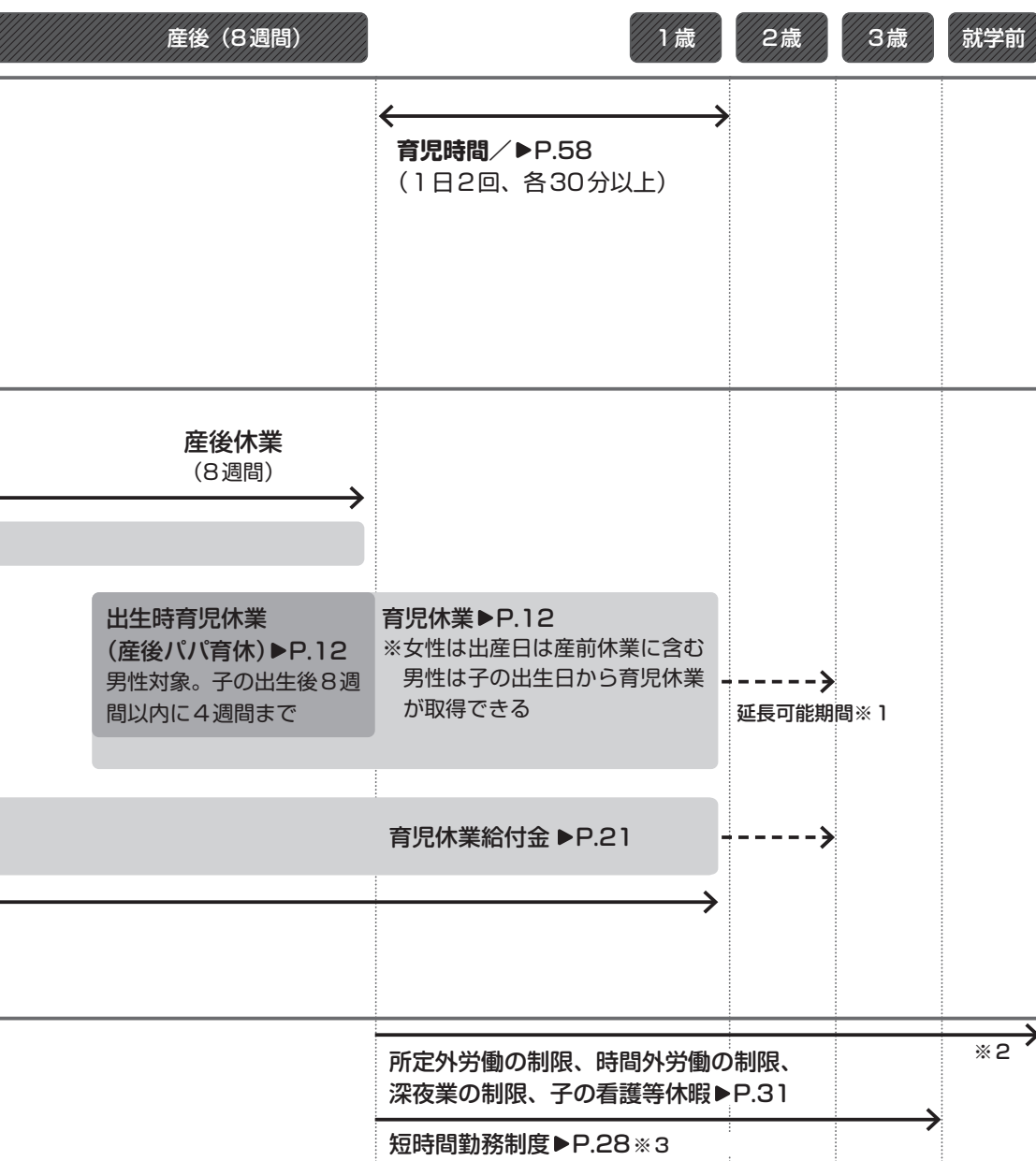
Q 急な欠勤ばかりで、どうリカバリーすればよいでしょう？	60
Q 定時で仕事を切り上げるには？	61
Q 復帰後の仕事のつらさをどう乗り越えましたか？	62
Q 子どもとゆっくり過ごす時間がなく、このままでいいのでしょうか？	63
Q ロールモデルが不在で、どうふるまえばよいのかわかりません	64
Q 育児中のキャリア停滞をどう受け止めればよいでしょう？	65
Q いつまで短時間勤務をしていましたか？	66
Q 「小1の壁」どう乗り越えましたか？	67

巻末 会社への手続き・申請 ToDo リスト	68
出産後の手続き・届出一覧	69



妊娠、出産、育児にまつわる制度と利用期間を紹介します。法律で定められている制度以外にも、各企業や自治体によって設けられている支援制度もあるので、確認してみましょう。





※1 例外的な措置として、1歳になる時点で保育所などに入所できない場合に限り、1歳6か月まで（再延長で2歳まで）延長することが可能。

※2 子の看護等休暇は小学校3年生修了まで対象

※3 2025年10月より柔軟な働き方を実現するための措置として、子が3歳から就学前まで、①始業時刻等の変更（フレックスタイム制など）、②テレワーク（10日/月）、③保育サービスの活用、④子の養育を容易にするための休暇制度（10日/月）、⑤短時間勤務制度、の①～⑤の中で事業主（企業）が講じた2つ以上の措置から1つ選択して利用することが可能

制度を上手に活用して体調を第一に

働く女性が安心して妊娠・出産できるように、「母性健康管理措置」という規定が「男女雇用機会均等法」で定められています。これは、**妊娠中や出産後の女性が働きやすい職場環境を整備するように事業主（企業）に対して義務付けられた措置**です。また、労働基準法でも**時間外労働や休日労働の制限や軽易な業務への転換、産前・産後休業などを請求することができる「母性保護規定」**が設けられています。これらは契約社員やパート従業員なども対象になります。

つわりやだるさなどでのつらさ以外に母子ともにリスクとなる不調を引き起こしてしまうこともあります。特に体に負担がかかる仕事の場合には配置転換や休憩が必要であることも申し出ましょう。職場に相談する際には「**母性健康管理指導事項連絡カード（母健連絡カード）**」を利用するとスムーズです。

■労働基準法の「母性保護規定」

産前・産後休業…産前6週間（多胎妊娠の場合14週間）〈女性が請求した場合〉、産後8週間は女性を就業させることはできない。〈産後6週間経過後に本人が請求し、医師が認めた場合は就業可〉
妊婦の軽易業務への転換 〈妊娠中の女性が請求した場合〉
妊産婦等の危険有害業務の就業制限
妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限や時間外労働、休日労働、深夜業の制限 〈妊産婦が請求した場合〉
育児時間…生後満1年に達しない生児を育てる女性は、1日2回少なくとも各30分の育児時間を請求することができる。



ONEPOINT

母健連絡カード

「母健連絡カード」は、主治医の指導事項の内容を的確に伝えるためのものです。休憩の措置などが必要であると主治医に指導を受けたとき、必要な措置や期間などの指導内容を記入した母健連絡カードを発行してもらい、事業主に提出します。

■男女雇用機会均等法で義務付けられている「母性健康管理措置」

(1) 保健指導または健康診査を受けるための時間の確保

事業主は、女性労働者が妊娠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を確保することができるようにしなければならない。

健康診査等を受診するために確保しなければならない回数

- 子妊娠中…妊娠23週までは4週間に1回　妊娠24週から35週までは2週間に1回　妊娠36週以後出産までは1週間に1回
- 産後（出産後1年以内）…医師等の指示に従って必要な時間を確保する

(2) 指導事項を守ることができるようにするための措置

妊娠中・出産後の女性労働者が健康診査等を受けて医師等から指導を受けた場合は、その指導を守ることができるようにするために事業主は必要な措置を講じなければならない。

必要な措置の例

- 妊娠中の通勤緩和（時差通勤、勤務時間の短縮等の措置）
- 妊娠中の休憩に関する措置（休憩時間の延長、休憩回数の増加等の措置）
- 妊娠中または出産後の症状等に対応する措置（作業の制限、休業等の措置）

(3) 妊娠・出産等を理由とする不利益な取扱いの禁止

事業主は女性労働者が母性健康管理措置や労働基準法による母性保護措置を受けたことなどを理由として、解雇その他不利益な取扱いをしてはならない。

不利益な取り扱いと考えられる主な例

- 解雇　●期間雇用者の契約更新をしないこと
- 退職または正社員を非正規社員とするような労働契約内容の変更の強要
- 降格　●就業環境を害すること　●不利益な自宅待機を命ずること
- 減給や賞与などでの不利益な算定　●昇進や昇格の人事考課での不利益な評価

(4) 紛争の解決

母性健康管理の措置が講じられず、事業主と労働者の間に紛争が生じた場合、調停など紛争解決援助の申出を行うことができる。

Mission

- ① 女性の体を守るための制度に定められた規定を知る
- ② 今の働き方に無理が生じないかを考える
- ③ 職場に申し出ることをリストアップする

会社への妊娠報告の タイミング

早めの報告が母体の安全につながる

妊娠初期はつわりなどの不調で休みを取らなければならなかったり、力仕事や立ち仕事など母体に影響を及ぼす仕事の場合に早く「配慮」してもらうほうがよい場合があります。会社側も仕事の割り振りや人員配置を見直す必要が出てきます。そのため、妊娠がわかった段階（母子手帳をもらう6週目～11週目頃まで）で報告するのがよいでしょう。

男性の場合は妻が安定期に入ってからでもよいですが、**通院や検診の付き添いなどのフォローが必要になることもあります**ので、夫婦で相談しながら報告のタイミングを考えましょう。

妊娠報告のポイント

報告はまずは直属の上司へ行いますが、口頭で報告するのがベストです。次の「上司に伝えること」に書き出してみてください

もし、直属の上司に言い出しにくいというような場合には、さらにその上司が人事担当者など自分が信頼できる人に相談してみましょう。

■上司に伝えること

出産予定日	
体調面で配慮してほしいこと・症状やリスクなどの報告（男性の場合は、配偶者の体調・フォローが必要な内容など）	
職場・仕事関係者に公表するタイミング	
産前休業の取得予定時期（女性の場合）	
育児休業の取得の意向・取得予定時期・復職のタイミング	

会社には、育児休業取得の意向を確認する義務がある

会社には妊娠の報告をした労働者に対して、**育児休業制度を周知し、休業の取得意向の確認を個別に行うことが義務付けられています**。これは女性だけでなく、配偶者の妊娠を伝えた男性に対しても適用され、育休の取得を控えさせるような形での個別周知・意向確認は認められていません。

なお、女性の場合は産休に引き続き育休に入ることが多いですが、男性が育休を取得する場合はどのタイミングで取得するか、上司に伝える前に夫婦でよく相談しておきましょう。

周知事項

- 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- 育児休業給付に関すること
- 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

個別周知・意向確認の方法

- ①面談（オンラインでも可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール
のいずれか

※③④は労働者が希望した場合のみ

Mission

- ① 妊娠報告のタイミングを夫婦で話し合う
- ② 妊娠中の体調・必要なフォローを夫婦で共有する
- ③ 直属の上司に報告し、理解を得る

Q 急な欠勤ばかりで、どうリカバリーすればよいでしょう？

保育園で感染症が流行し、子どもの看病で休まなければいけない日が続きました。

フォローしてくれる同じチームのメンバーには感謝を伝えていますが、復職早々に足を引っ張ってしまい、申し訳ない気持ちでいっぱいです。



ADVICE

A 自分だけが休むというパターンにしない

子どもが2歳になるころまでは、突発の発熱や感染症で数日登園できないことなどはしょっちゅうありました。保育園から呼び出しの連絡を受けたら、夫婦で情報を共有して、行ける人が迎えに行く。迎えに行かなかったほうが次の日の休みに備えて仕事を片付ける、休むかもしれないことを職場で共有しておくといった体制にしていました。長引く病気であれば、遠方の親、祖父母にも共有してヘルプを出しておくなど、頼る力をつけていくことも大切だと思います。

(30代女性)

A フォローしてくれるメンバーへの感謝を欠かさない

サポートしてもらうときには感謝の気持ちをしっかり伝えながら、仕事でチームに貢献することに気持ちを切り替えるしかありません。ありがたく頼って、あとは自分の知識や経験をチームのために生かせるように仕事に臨んでいきましょう。うちの会社では、短時間勤務者の業務をサポートした人に対して手当が支給されるしくみがあるので、サポートしてくれた本人だけでなく上司にも「こんなことをこの人にサポートしてもらった」ということを具体的に伝えるようにしています。

(40代女性)

先生からのひとこと

復帰前に、病児保育や病後児保育の登録をおすすめします。自治体によって、病児保育を行っているところが保育所に併設されていたり、小児科だったり総合病院のみにあったりと異なります。受け入れ数や予約方法など、事前に情報を集めておくとういでしょう。

Q 定時で仕事を切り上げるには？

保育園のお迎えを担当することになりました。17時に会社を出ないとお迎えの時間に間に合わないのですが、定時にちゃんと仕事を切り上げられるのか不安です。今も、その日にやりたい仕事が定時で片付かなかったり、定時直前に仕事をふられたりして定時に仕事が終わらないことが多いです。



ADVICE

A 今日やる仕事、やらない仕事を仕分け

17時退社であれば、16時30分前に仕事を終えるタイムスケジュールで仕事を行うルーティンを意識しています。そのために仕事の優先順位をつけて取り組むようにしています。やることを書き出し、①重要度が高く急ぎである、②重要度は低い急ぎである、③重要度は高いが急ぎではない、④重要度が低く急ぎでもない、など分類して、今日やらなくてもすむ仕事は明日以降に行うと判断しています。「重要度は高いが急ぎではない」タスクについては、少しずつ進められるように、毎朝30分だけやる、週に1度集中して取り組む時間を作るなど、スケジュールに組み込んで進められるようにしています。

〔20代女性〕

A 自分のリミットを明確に

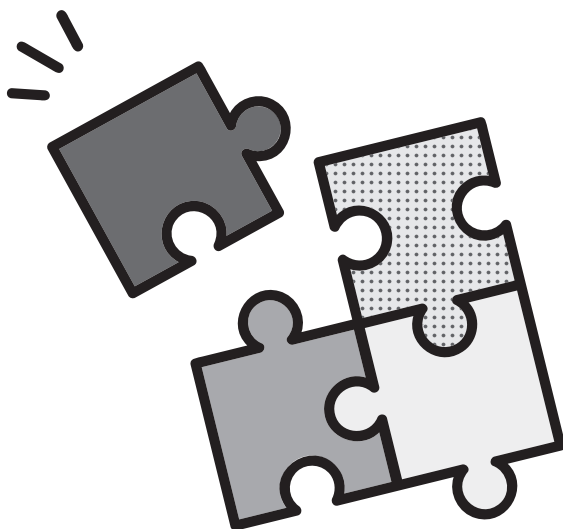
リミットを具体的にはっきり伝えるようにしました。あらためてアピールしなくても周りはわかってくれていると思っていたのですが、定時直前に仕事をふられて、お迎えが遅くなってしまうことが続いて……。定時を過ぎても仕事を行っていたので、まだ時間に余裕があると認識されていたようです。自分の置かれている状況をはっきり伝えることが大切です。退社前の依頼には「今は無理だが、いつなら対応できる」と、相手の事情も踏まえて無理のないよう交渉するようにしました。

〔30代女性〕

仕事と育児の 両立大作戦!

産休前 から 復帰後 まで

VOL.2 家庭編



はじめに

2023年4月、「こどもまんなか社会」の実現を目指し、「こども家庭庁」が創設されました。安心して子育てできる社会、子どもたちが笑顔で暮らせる社会の実現を目指した「こども未来戦略」の3つの柱のひとつが「共働き・子育ての応援」です。その施策には、男性育休の促進、子育てに関する経済的支援、両立しやすい職場環境の拡充などがあります。では、家庭の中で子どもの成長を楽しみ、幸せを感じる暮らしにしていけるためには、どのようなことが必要になるのでしょうか。まずは、夫婦がお互いどのような価値観や仕事観（キャリア観）を持っているか、対話することで理解し、ありたい家族の姿を描き、擦り合わせをしていくところから始めてみるとよいでしょう。自分たちの家庭環境や価値観に合った形に、仕事と育児の両立のバランスをコントロールしていくことが大切です。

この家庭編では、家事育児を行ううえで知っておきたい知識や情報（お金、健康、サービス）等を説明しています。家事育児の役割分担についても、お互いをサポートしあって二人で100点を目指すくらいの気持ちで自分たちなりの在り方を見つけるヒントになれば幸いです。また、子どもが生まれてから職場復帰するまでの休業中の過ごし方を時系列に記載していますので、復帰までに行うことがイメージしやすくなっています。

子どもは眠ること、食べること、遊ぶこと、ひとりひとり個性があります。子どもが小さい頃は、1日が終わってホッとする、その繰り返しかもしれません。どんなに準備していても、突発のお熱、予期せぬ休業、計画どおりにいかないことがたくさんあります。「あれを乗り越えられたから大丈夫」と考えられるポジティブさ、ブレない強さを持つことが、両立生活を乗り切っていくためには必要です。乗り越えたあなたは、ひと回りもふた回りも成長していることでしょう。できないことは人に頼ればいい。あなたはあなたのできること、やりたいことで、いつかだれかを助けてあげることができるはずです。

夫婦がチームとなって子育てする「共働き・子育て」世代の皆さんが、仕事も子育ても諦めることなく、自分たちのキャリアを当たり前にも選べる一助になれば幸いです。

監修 西平睦美

CONTENTS

はじめに

学習の進め方

Chapter 1 新生活へ向けての準備

ライフプランの例	08
01 共働き・共育てが当たり前の社会に	10
02 理想の暮らし方や働き方を共有しよう	12
03 子育てにかかるお金を共有しよう	14
04 出産前までに話し合っておくこと	18
05 産前・産後の体調変化に備えよう	20
06 家事シェアのコツ	24
column 父親の産後うつ	28

Chapter 2 休業中の過ごし方

出産～1歳までのスケジュール	30
01 両立のためのネットワークを作ろう	32
02 親への頼り方のポイント	34
03 新生児育児の1日	38
04 乳児期の1日	40
05 子どものかかりつけ医と予防接種	42
06 子どもの保育施設を選ぶポイント	46
07 入園までのスケジュール	50
08 復職後の生活をシミュレーションしよう	56
column 乳幼児健診とは	60

Chapter 3 先輩に学ぶ共働き夫婦のお悩み解決

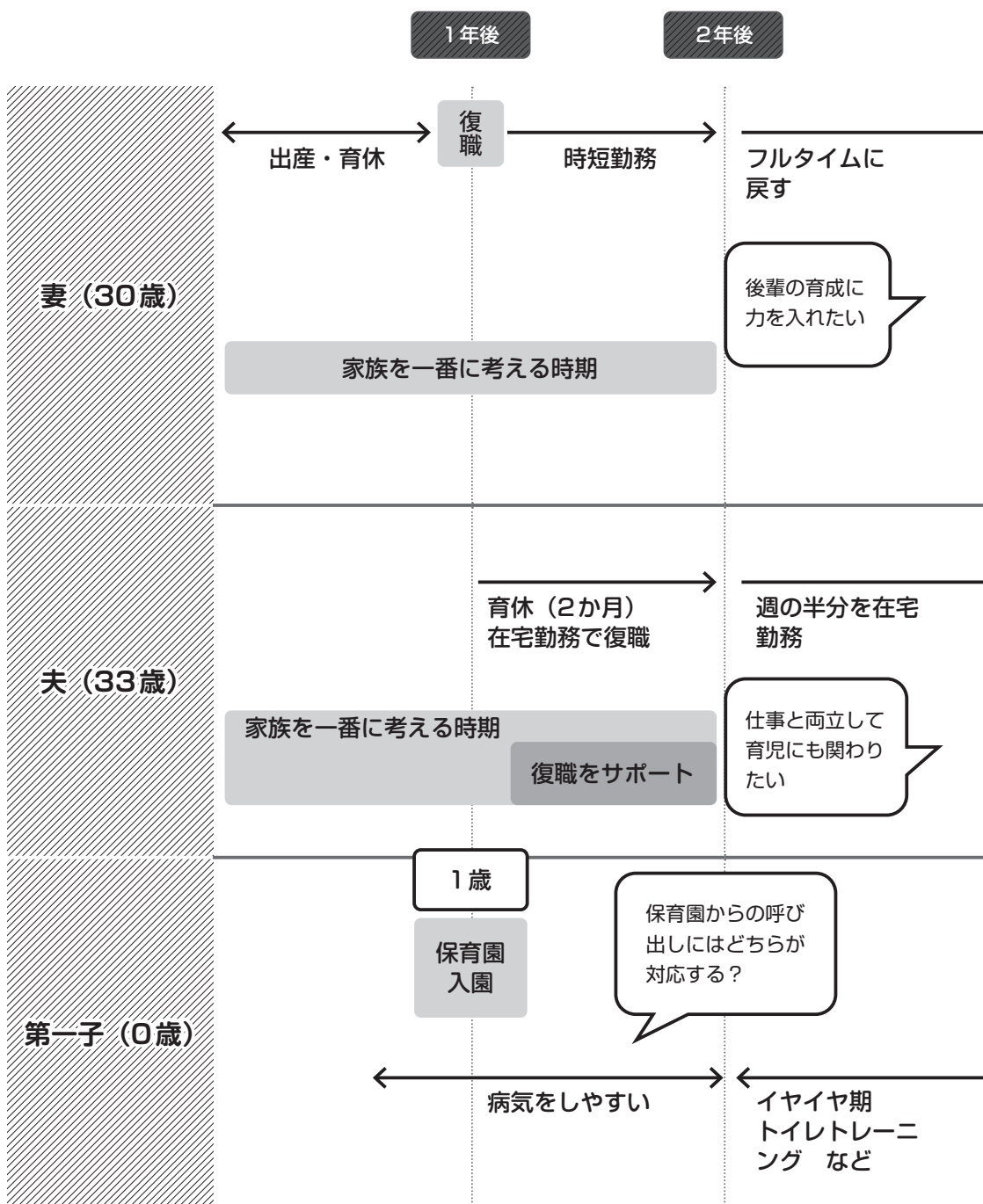
Q ジムへ行く夫にイライラするのをやめるには？	62
Q 家事の外注に反対するパートナーを説得するには？	63
Q 男性育休の理解者を得るには？	64
Q 夫婦の会話を改善するには？	65
Q 二人目のベストタイミングはありますか？	66
Q 子どもが小さいうちは出張を控えるべきでしょうか？	67

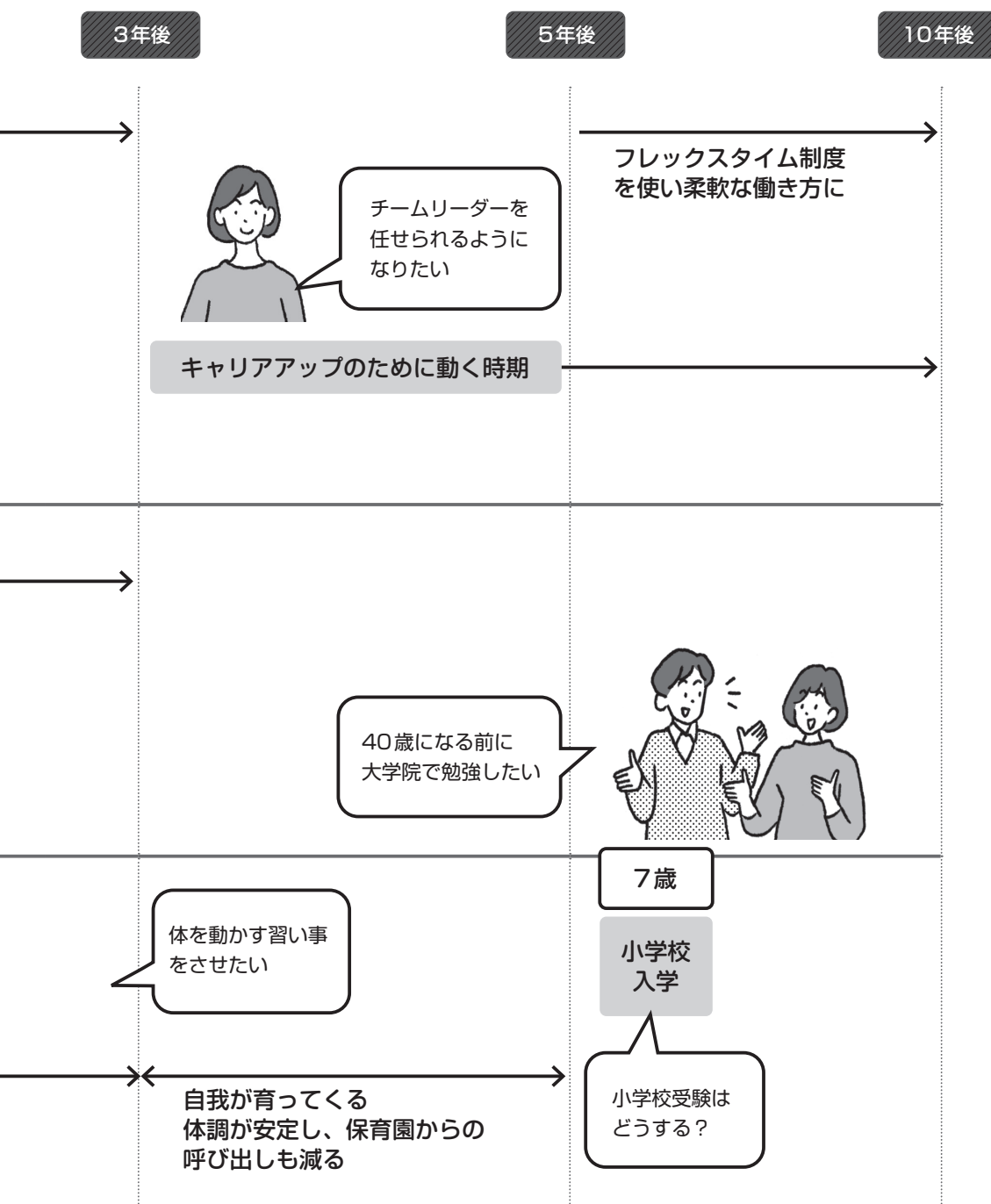
巻末 出産準備アイテムリスト	68
----------------------	----



ライフプランの例

出産前や乳幼児期の育児中は、つい目の前の大変さにとらわれてしまいがちですが、子どもは成長します。3年後、5年後、そして10年後にどうなっていきたいか下の例をもとに話し合みましょう。





共働き・共育てが 当たり前の社会に

性別による役割分担の意識を手放す

高度経済成長期からバブル期の日本では、「男性は外で稼ぎ、女性は家を守る」といった家庭像が“当たり前”でした。「片働き」でも十分に家計を支えることができた時代です。このような世代を親に持つ人のなかには、「父のように一人で家計を支えなければ」、「母のように家事や子育てに向き合わなければ」と強く思う人がいるかもしれません。しかし、時代によって家族のあり方は変化するものです。

事実、バブル崩壊以降、多くの片働き家庭は家計を支えることが難しくなり、1990年代には共働きの世帯数が上回るようになりました。国も「共働き・共育て」を推進し、女性の社会進出を支援したり、男性育休制度の充実を図ったりといった各種制度の見直しを進めています。

こうした社会環境の変化にともない「男は仕事、女は家事・育児」という性別による役割分担の価値観も大きく変わっています。これからは「仕事も、家事・育児も夫婦が協力して行うもの」という家庭像が“当たり前”という認識を持たなければなりません。

■時代によって家族のあり方は変化する

昭和初期～戦前

高度経済成長期～バブル崩壊

現在



多世代同居が当たり前
「みんなで働き、
みんなで育てる」時代



核家族化が進む
「男が稼ぎ、女が家事
育児を担う」時代



共働きが当たり前に
「夫婦で働き、
夫婦で育てる」時代

何事も完璧に立ち回ろうと思わない

「本当に両立できるだろうか……」と不安になる人は多いでしょう。これまでに経験のないことならなおさらですが、ここで頭に入れておいて欲しいのは「完璧を求めすぎない」ということです。

子どもが生まれると、育児や家事のタスクが増え、どうしても時間的な制約が生まれます。すると、これまでできていたことすら上手くできず、そんな自分のがっかりしてしまうといったことが起きてしまいます。最近ではSNSを利用している人が多くいますが、スマホの中に広がる理想的（に見える）な家庭と比較し、自信をなくしてしまうケースも増えているようです。こうしたフラストレーションが自分のなかで処理しきれなくなると、その矛先はやがてパートナー、ひいては子どもに向かってしまうことは想像に難くありません。

このような事態に陥らないためには、何かと比較せず、自分たちが背伸びしないで取り組める範囲をしっかりと見定めることが大切です。毎日手作りしていた食事を週2日に減らすことは決して“半端”ではありません。手作りにこだわりたいのであればパートナーと交代制にしたり、家事代行を頼んでみたりするのもいいでしょう。24時間、子どもにつきっきりでいなければいけないわけでもありません。お互いに助け合って一人の時間を設けることも大切です。

初めてのことでなければ不安は多いですが、何事も一人で完璧にこなそうとせず、パートナーと協力し合い、広い選択肢を持ってみることを意識してみてください。



Mission

- ① 「自分の親と同じ」やり方は無理だと心得る
- ② 性別役割分業をしている場面がないか振り返る
- ③ 自分たちの子育てスタイルを見つける

両立のための ネットワークを作ろう

多くの人に協力してもらおう

子育てには多くの人の協力が必要です。夫婦が協力していくのはもちろんのこと、手助けをしてもらえるところが多ければ多いほど、仕事と育児を両立していくうえで自分たちの行動に余裕ができ、さまざまな選択肢が広がります。家族外で助けてくれる人を、なるべく広い範囲から探すようにして両立体制を築いていきましょう。たとえば、育休中に地区センターや子育て支援拠点などに子どもを連れて行ってみることで、新たな出会いや地域とのつながりができってくるでしょう。周囲に迷惑をかけたくない、お世話になるのは気が引ける、という遠慮や気後れが動いてしまうことがあるかもしれませんが、**子どもが笑顔で過ごせる環境を作るため**にも、助けてもらえるネットワークを広げることが大切です。

自分たちの両親や親類、近所の人、パパ友・ママ友といった身近な相手ばかりでなく、ある程度お金がかかっても有償のサービスを取り入れていくことも場合によっては必要です。また、子どもが生まれると育児だけで精一杯になってきますので、家事の助けとなるようなツールなども積極的に取り入れていきましょう。

■子育てネットワークを広げられる場所

地区センター

自治体ごとに設けられており、子どもと保護者が入れるプレイルームが併設されていることも多い

子育て支援拠点

市民団体などが運営する施設。親子向けイベントのチラシなども多数置いてあり情報収集にも役立つ

保育園の園開放

入園を希望する園以外も利用可。預けたときや保育士の接し方などのイメージがつかめる

親子カフェ

子連れで気兼ねなくお茶や食事ができる場所。店内に子どもが遊べるスペースもある

■両立体制の例



Mission

- ① 役所の窓口で自治体の子育て支援の情報を得る
- ② 地域の子育て支援拠点に行ってみる
- ③ 自分たちが頼れる人を書き出してみる

Q ジムへ行く夫にイライラするのをやめるには？

現在育休中です。夫は育児に積極的ですが、産前からの習慣で週に3回ジムに通っています。ジムの日には職場から直行して23時まで帰ってきません。夫の唯一の趣味なのでやめてもらいたいわけではないのですが、正直「自分だけ一人の時間があってずるい」と夫に対してイライラしてしまいます。



ADVICE

A 夫婦で協力して自由時間を確保

最初は育休中だから自分が多めに育児をするのは仕方ないと我慢していましたが、常にイライラして夫に攻撃的になってしまうことが増えてきたため、「自分も一人になる時間がほしい」と夫に伝えました。そして、自由時間が公平にとれるようになる方法を夫婦で話し合い、週替わりで週末に3時間～半日程度、育児から離れる時間をとれるようにしました。夫には趣味や飲み会などは以前よりも回数や時間を減らしたり、自分の自由時間に予定を入れたりしてもらうようにしていますが、どうしても都合がつかずに代わるときには「貸し」として、別の日に埋め合わせられるようにしてもらっています。

(20代女性)

A 可処分時間を有効活用できるようお互いにサポート

育児中はどうしても自由に使える時間が少なくなるので、子どもが生まれる前と同じように「自分がやりたいこと優先」では生活が回らなくなります。お互いの状況や自分がいま何を大切にしたいかの優先順位を洗い出し、それを相手にも理解してもらえるようにしています。そのうえで、臨機応変に家事育児を分担する形がとれるようにしています。相手の仕事が繁忙期のときには家事育児を多めに負担したり、逆に自分が都合がつかない場合は相手に頑張ってもらうようにすることで、お互いが可処分時間を有効活用できるようにして、心にゆとりを持てるように心がけています。

(30代女性)

Q 家事の外注に反対するパートナーを説得するには？

現在育休を取得しています。復職後は家事代行サービスを利用したいのですが、夫は、家族以外の人間が家に入出入りすることに抵抗感があるようです。「復職後は俺も（家事を）やるから」と言うのですが、今やっていないし、彼の仕事は激務のため今後も期待できません。どう説得すればいいでしょう。



ADVICE

A お試しで利用してみることで効果を実感

自分も家に他人を入れることに抵抗がありましたが、育休中に一度実際にお試しで家事代行サービスを利用して、抵抗感よりも受けることでの満足度が高いことを実感しました。復職後の生活をシミュレーションしてみると、利用しないと生活が成り立たないと思い、サービスを利用することでどんなメリットがあるかを夫婦で話し合いました。家事を行う時間を別の時間に当てられることや、家事に追われるストレスが減らせることで心身ともにゆとりをもって毎日が過ごせるようになること、その分、子育てに集中できることなどを伝えて理解してもらいました。

〔20代女性〕

先生からのひとこと

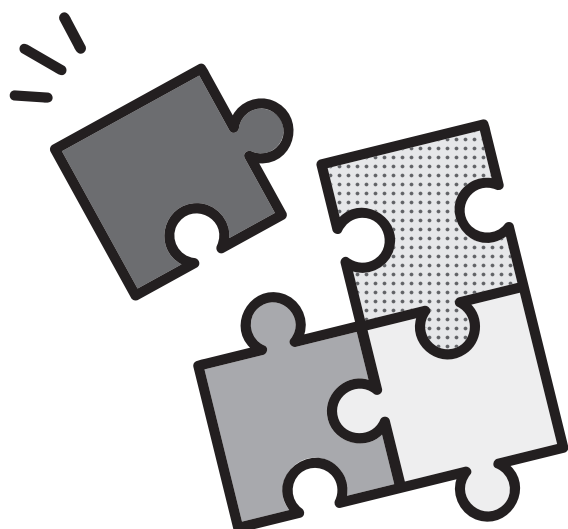
ワークブックを活用して、家事タスクの洗い出し、復職後の役割分担を夫婦で話し合ってみてください。具体的にシミュレーションすることで「俺がやる」と言っていたものの「やっぱり無理だな」となるかもしれません。シミュレーションしたうえで分担が可能であれば、復職前から家事を任せましょう。また、どちらかが病気になったときや繁忙期、出張などで不在のときなど、イレギュラーな事態も想定し、こうした場合には家事代行サービスを頼めるようにするなど決めておいてもよいでしょう。

サービスを頼むにしても、食事を作ってもらうのか、掃除をしてもらうのか、どの家事を依頼するか明確にしておかないと、想定以上に費用がかさんでしまうこともあります。どうしても頼みたい家事や負担に感じていることを洗い出し、優先順位の高いものから選べるようにしましょう。

仕事と育児の 両立大作戦!

産休前 から 復帰後 まで

ワークブック



WORK BOOK

C O N T E N T S

理想の暮らし方や働き方を共有しよう①

Work 1 自分たちの現在地を把握しよう ————— 4

理想の暮らし方や働き方を共有しよう②

Work 2 3年後の理想像を描いてみよう ————— 8

理想の暮らし方や働き方を共有しよう③

Work 3 新しく取り組むこと 変えないことを決めよう ————— 10

理想の暮らし方や働き方を共有しよう④

Work 4 変える点を洗い出しアクションプランを考えよう ————— 12

理想の暮らし方や働き方を共有しよう⑤

Work 5 ライフプラン表を作って将来を見通そう ————— 16

子育て費用をシミュレーションしよう①

Work 6 家計を見える化しよう ————— 18

子育て費用をシミュレーションしよう②

Work 7 子育て費用の準備プランを考えよう ————— 20

新生活の計画を立てよう①

Work 8 妊娠・出産までのスケジュールを把握しよう ————— 22

新生活の計画を立てよう②

Work 9 勤め先の子育て支援制度を把握しよう ————— 23

新生活の計画を立てよう③

Work 10 休業・休暇スケジュールを立てよう ————— 25

新生活の計画を立てよう④

Work 11 仕事と育児の両立計画を立てよう ————— 26

新生活の計画を立てよう⑤

Work 12 家事・育児のタスクを分担しよう ————— 28

復職の準備をしよう

Work 13 復職後の1日をシミュレーションしよう ————— 32

Work Extra 定期的に振り返りをしよう ————— 34

●ワークブックの使い方

ワークブックでは、テキスト内で解説した仕事と育児の両立の方法を、あなたの環境に落とし込みながら、より具体的に理解を深めることを目標としています。そのため、各設問では、あなたとパートナーの二人で、具体的にこれからの生活をイメージしたうえで取り組むようにしてください。ワークは13項目あります。ワークに取り組むスケジュールや時間を二人ですりあわせたうえで、少しずつワークに取り組んでいきましょう。

WORK

1

理想の暮らし方や働き方を共有しよう①

自分たちの現在地を把握しよう

関連 2巻P.12～13



妻の現在地

仕事	キャリア（役職や業務内容）	満足度	☆☆☆☆☆
		評価の理由：	
	仕事のやりがい	満足度	☆☆☆☆☆
		評価の理由：	
	働きやすさ （勤務形態や人間関係）	満足度	☆☆☆☆☆
		評価の理由：	
	収入	満足度	☆☆☆☆☆
	評価の理由：		
成長の実感 （スキルアップやキャリアアップ）	満足度	☆☆☆☆☆	
	評価の理由：		
仕事とプライベートの バランス	満足度	☆☆☆☆☆	
	評価の理由：		
		満足度	☆☆☆☆☆
		評価の理由：	

WORK

2

理想の暮らし方や働き方を共有しよう②

3年後の理想像を描いてみよう

関連 2巻P.12～13



妻

仕事と生活のバランス

仕事 |-----| 生活

※該当する場所に○を付ける

仕事観

(例) 仕事内容、役割、収入、勤務形態、向き合い方など

生活観

(例) 家事、住まい、趣味、生活費、向き合い方など

子育て観

(例) 保育施設、教育方針、第2子、向き合い方など



夫婦が描く3年後の姿