

『ワタシらしく働くために』 ママもママになりたい人も応援します！

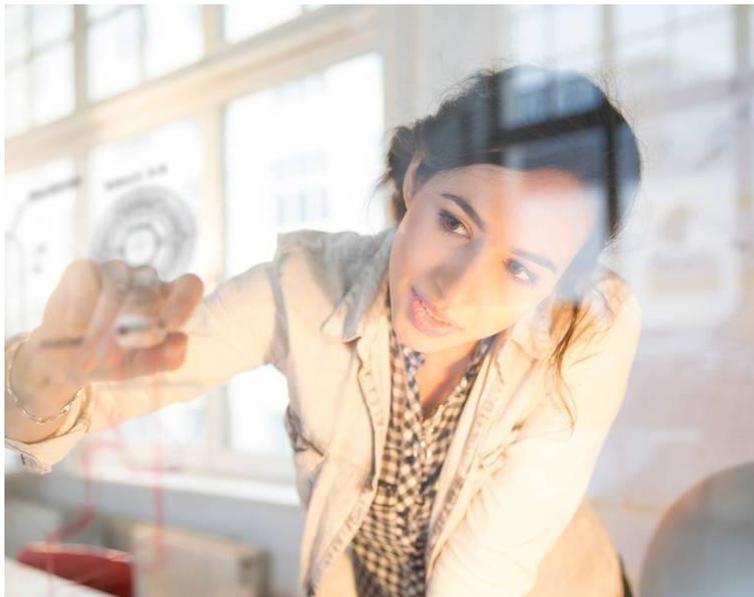
育休後アドバイザー
と考える

『ワタシらしく働くために』
ママもママになりたい人も応援します！

社会保険労務士
育休後アドバイザー

稲毛 珠里  社労士オフィス
しらいご

2025. 6. 21 ほっと越谷



はじめに

今日はお集まりくださりありがとうございます！

今日はどんな気持ちを抱えてこちらにきましたか？

子育てに仕事に。。。私も今まで随分と悩んできました。そして、今も悩んでいます。

今日は一緒に皆さんの気持ちに寄り添っていきたいと思います。

今日は目いっぱい楽しみましょう！！

自己紹介

社会保険労務士 稲毛 珠里（いなも じゅり）

大学の保育系学科卒業後、鉄道会社・鉄道系サービス会社にて勤務

「サービスの現場」と「本社部門」を経験

その後、社会保険労務士事務所に勤務し、独立。

育休後コンサルタント®山口理栄公認育休後アドバイザー

○主な関与業務

- ・厚生労働省委託 中小企業育児・介護休業促進支援事業
両立支援プランナー
- ・埼玉県社会保険労務士会 保育労務監査監査員統括グループリーダー
- ・三郷市男女共同参画審議会委員（H27年度～R3年度） その他多数

○家族

- ・夫と二人の娘（4歳、9歳）
夫は4回の育休経験者



“女性が制約なく働くってどういうこと？”がずっと自分のテーマです。

今日お伝えしたいこと

ゴール

仕事と育児の両立
制度を知り、周囲を知ることで見えない不安から解放される

☆第1部 育児と仕事の両立を考える時間

- 育児休業を取り巻く世の中の状況
- 育児にまつわる制度を知ろう！
- 子育て世代のライフを考える
- 自分のキャリアを考える→ “**自己棚卸シート**” を作ってみましょう！

☆第2部 もやもやさカッと！トークタイム♪

楽しくお話ししましょう！

近くの方と自己紹介しましょう！

今日はせっかくの機会です。楽しく参加しましょう！！

- お名前（呼んでほしいニックネームでOK）
- 参加の動機（何が気になってきましたか？）
- 好きなお寿司のネタはなんですか？

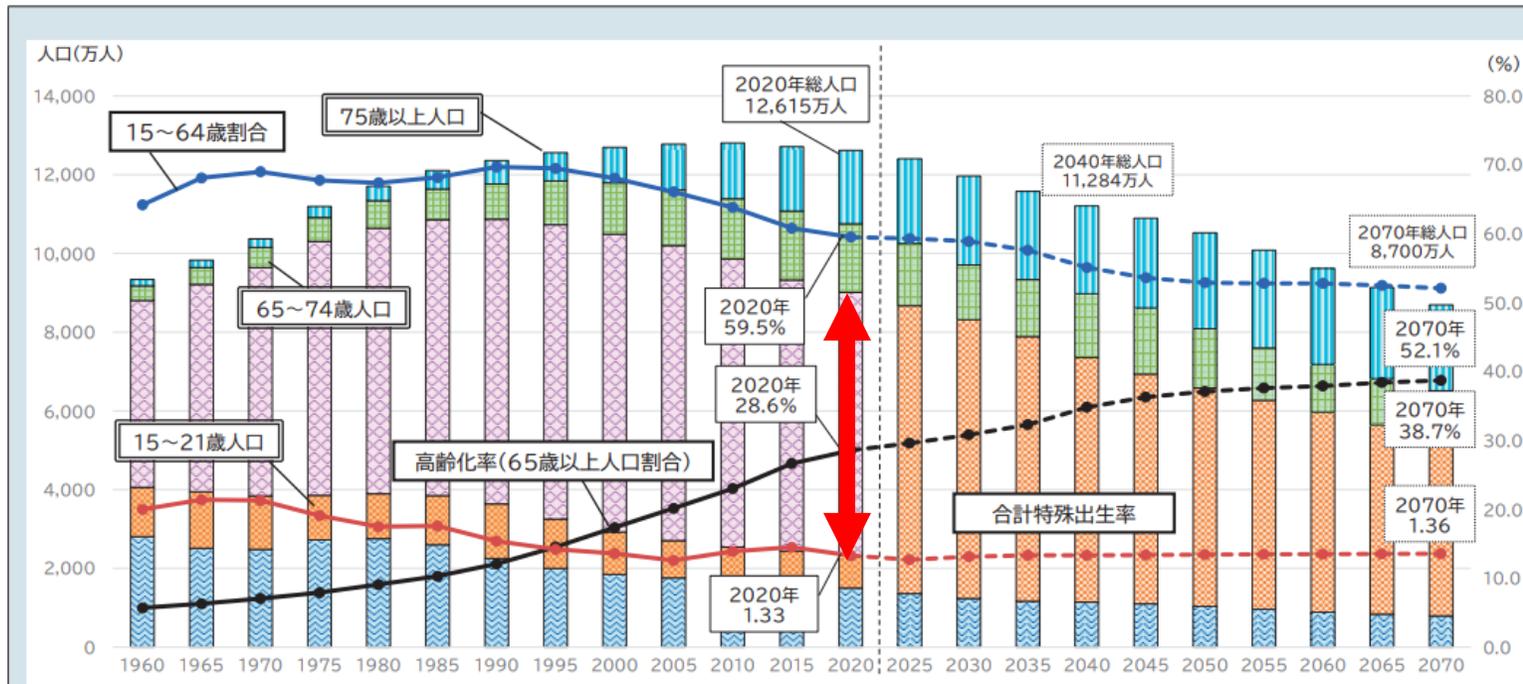


データで見る育児休業

なぜ、今「育休」が熱いのか！？

○人口構造の変化（令和5年厚生労働白書より）

図表 1-1-1 日本の人口の推移



- ・ 現役世代の層が減っている
- ・ 高齢化率の高止まり (2070年には52.1%)

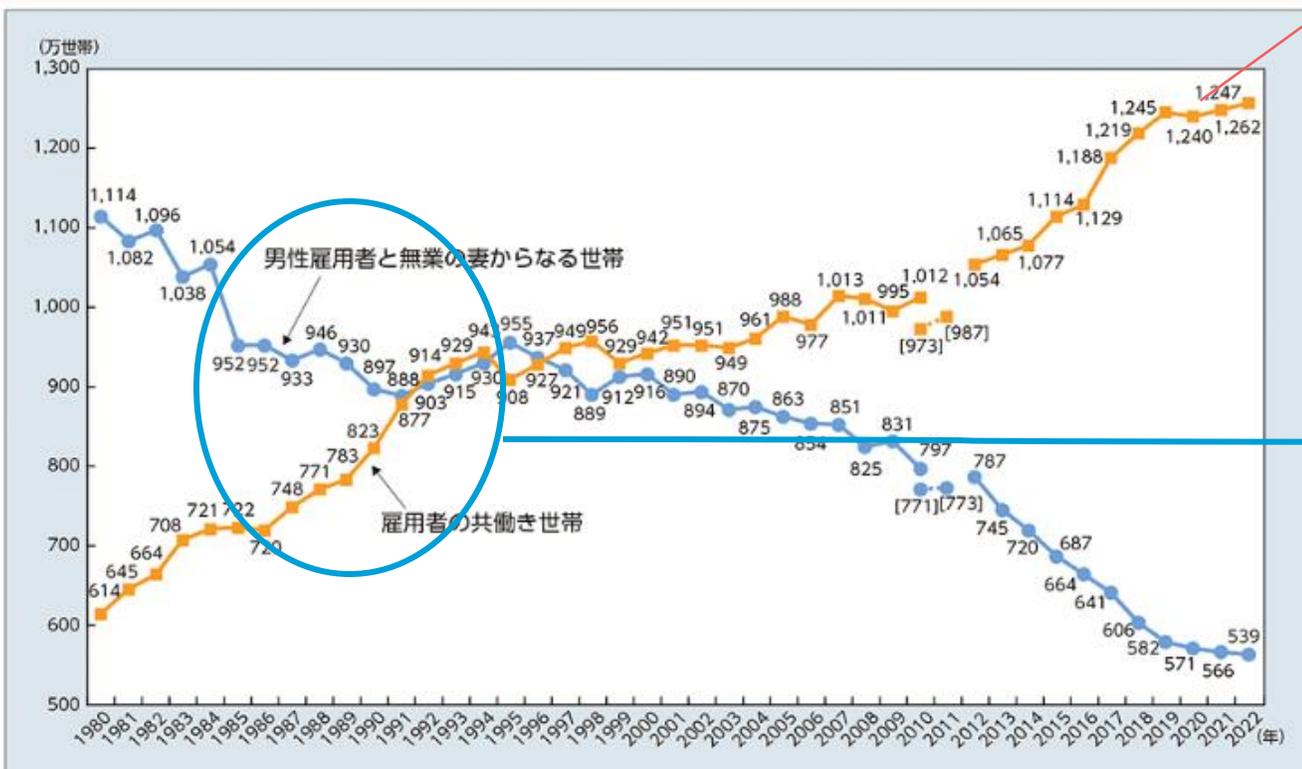
つまり…

昔と同じではダメ。
もう以前の状況には戻れない。

みんなが働き続けられる世の中の仕組みが求められています。

共働きって少数派??

○共働き等世帯数の年次推移（令和5年厚生労働白書より）



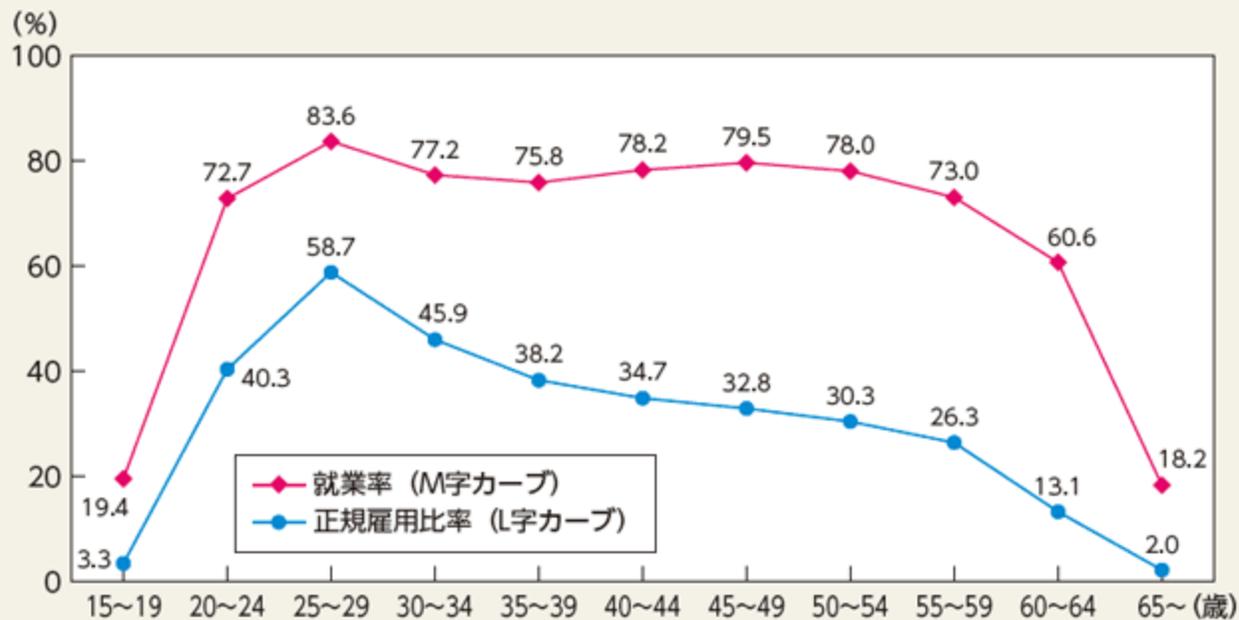
共働き世帯が
圧倒的に多数！

経営者、管理職の方の意識には、まだこの頃の共働き世帯が少なかった時代のイメージが残っていることも…

みなさんの周囲はいかがでしょう？

ご存知ですか？ “M字カーブとL字カーブ”

女性の就業率（M字カーブ）と正規雇用比率（L字カーブ）



- (備考) 1. 総務省「労働力調査（基本集計）」より作成。
 2. 就業率は、「就業者」 / 「15歳以上人口」 × 100。
 3. 正規雇用比率は、「正規の職員・従業員」 / 「15歳以上人口」 × 100。

出典：男女共同参画白書令和4年版

一度正規雇用を辞めてしまうと、**再度正規雇用に戻ることが難しく**なってしまふ現実がある

非正規だと...

- ・ 雇用・収入が不安定
- ・ **女性が家事・育児を担う環境に置かれがち**になる

何より、今まで培ってきたものを途切れさせたら**もったいない！！**

答えはそれぞれ。だからこそ「私はこうしたい！」がとても大切になってきます。



パート②

育児にまつわる制度を知ろう！

『ヲタシらしく働くために』 ママもママになりたい人も応援します！

どんどん進化！ 育児・介護休業法

【これまで変わってきた主なもの】

- ・短時間勤務の追加
- ・保育所に入所できない場合の延長
- ・子の看護休暇（時間単位取得に）産後パパ育休 など

【今年の改正】

令和7年4月1日より

- ①所定外労働の制限（**残業免除**）の対象が
3歳まで → **小学校入学までに**
- ②**テレワーク導入**の努力義務化
- ③子の看護休暇が「**子の看護等休暇**」に
小学校入学まで→**小学校3年生修了までに**
看護だけ→「**学級閉鎖**」「**入園式・卒園式**」を取得事由に**追加**

令和7年10月1日より

- ①**柔軟な働き方を実現**するための措置義務の創設
(対象：3歳～小学校入学まで)
始業時刻等の変更・テレワーク（10日/月）等・保育施設の設置運営
等・新たな休暇の付与（10日/年）・短時間勤務制度 どれか2つ以上実施
- ② ①の措置の**個別周知・意向確認**の実施
- ③**妊娠・出産申出時、子が3歳になる前**に、仕事と育児の両立に関する**個別の意向確認**を行う

共働き・共育ての推進

子育て中の方が
仕事と両立
するための
制度へ

お父さんも使い
やすい制度へ

お母さんのた
めの制度を...

使いやすくてどんどん進化！

法改正：柔軟な働き方を実現するための措置

事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。

労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。

事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

【選択して講ずべき措置】 ①～④はフルタイムでの柔軟な働き方

- ①始業時刻等の変更
- ②テレワーク等（10日以上/月）
- ③保育施設の設置運営等
- ④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日以上/年）
- ⑤短時間勤務制度

法改正：個別の意向聴取・配慮

「子育てと仕事について」どのよう
に考えているか確認することが
会社の義務になります！

【確認のタイミング】

- ① 妊娠・出産を申出た時
- ② 3歳になる前1年間

「子育てと仕事について」従業員
がどのように考えているか確認す
ることが会社の義務になります！

これまで、意を決して伝
えないといけなかったこ
とが伝えやすく♪

【仕事と育児の両立に関する意向】 ←

※以下の勤務条件や両立支援制度等について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。 ←

項目 ←	希望内容 ←
<勤務条件> ←	
勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ←	←
勤務地（就業の場所） ←	←
<両立支援制度等の利用期間> ←	
育児休業 ←	←
短時間勤務制度（注1） ←	←
所定外労働の制限 ←	←
時間外労働の制限 ←	←
深夜業の制限 ←	←
子の看護等休暇 ←	←
その他（注2） ←	←

（注1）労使協定により、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を講じて項目に追加してください。 ←

（注2）事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、（1）フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（2）テレワーク等の措置、（3）短時間勤務の制度、（4）就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与、（5）保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。「その他」欄では、選択して講じた措置の内容について意向の聴取を行うことが想定されます。 ←

復帰後どうありたいですか？

制度はどのように活用しましょうか？

実は私、「一番お得なのは何か？」
と言われると困ってしまいます。

ご自身が「どうありたいか。」「どう仕事を続けて
いきたいか。」これが何より大切です。

そのために制度をアレンジしていきましょ
う！



両立支援制度は、“働き続けるためのもの”←忘れないでください。

復帰後の働き方に迷ったら… 両立支援プランナーをご活用ください♪

ひと、くらし、みらいのために
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

HOME 無料受付中 育児支援 無料受付中 介護支援 無料セミナー 事例 お問い合わせ

中小企業 育児・介護 休業等推進支援事業

育児休業をとりやすい 介護離職をさせない

職場づくりを
専門家が無料でサポート

「いくぷら」で検索！

厚生労働省の中小企業支援の事業です。

育児介護休業法

育児休業は育児・介護休業法で取得が認められている

原則、『1歳になるまでの子ども』を育てる男女労働者が取得できる

原則、子どもが1歳になるまで、子ども1人につき2回まで分割して取得可能。

ただし、次のような場合は、1歳を超えて育児休業を取得可能。

子どもが1歳以降、保育所等に入れられないなど一定の要件を満たす場合	1歳6か月になるまで
子どもが1歳6か月以降、保育所等に入れられないなど一定の要件を満たす場合	2歳になるまで

育児にまつわる制度アレコレ

制度	概要
産後パパ育休	子の 出生後8週間以内に通算4週間 までを 2回に分割 して取得可能 労使協定の締結により一部就労も可
育児休業	原則 子が1歳 に達するまで 2回に分割 して取得可能（保育所に入所を希望しても入れなかったなどの場合は最長2歳まで） 父母共に育休取得の場合 パパママプラス で、子が 1歳2か月までの1年間 取得可能に
育児時間 (労働基準法)	1歳に満たない子 を育てる女性従業員 1日 2回それぞれ30分 、授乳その他の世話をを行うための育児時間を請求できる（所定労働時間が4時間未満の場合1回で可）
子の看護等休暇 改正	小学校 3年生修了前 の子を養育する従業員 子が1人であれば年5日、2人以上であれば年10日を限度として、 子の看護、予防接種、健診、感染症に伴う学級閉鎖、入園（入学）、卒園式のために休暇 を取得できる。日単位の他、時間単位での取得も可能

制度	概要
所定外労働の制限 (残業免除) 改正	小学校就学前の子を養育する従業員 従業員が請求した場合、所定外労働させてはならない
時間外労働の制限	小学校就学前の子を養育する従業員 従業員が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働をさせてはならない
深夜業の制限	小学校就学前の子を養育する従業員 従業員が請求した場合、深夜労働をさせてはならない
短時間勤務制度	3歳に満たない子 を養育する労働者 労働者が希望すれば利用できる短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ

これらの制度 **男性も使えます！**

※育児時間を除く。

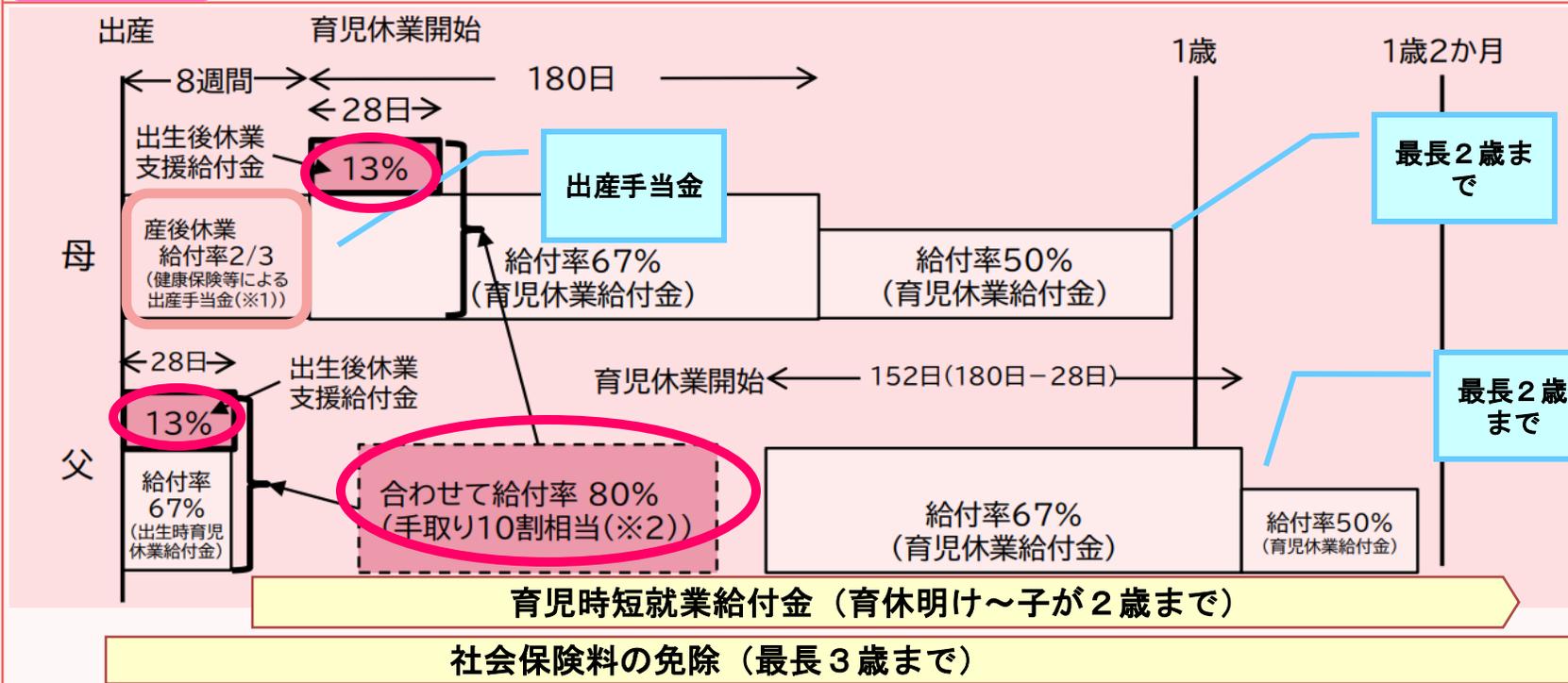
その他、**ハラスメント・不利益取扱の禁止、転勤等に関する配慮**なども法律に定められています。

「働き続ける」ための大事な制度。大前提を忘れず、上手に活用していきましょう！

育児にまつわるお金のこと（概要）

イメージ

※例は、パパ・ママ育休プラスを活用したイメージです



★新設給付金★
出生後休業支援給付金
 実質手取り100%の実現！
育児時短就業給付金
 早め復帰、柔軟な働き方をサポート！

細く長く。
 キャリアを途切れさせないことがポイント

- 産前・産後
- 育休中
- 復帰後

健康保険： 出産手当金・出産育児一時金

雇用保険： 育児休業給付金・出生後休業支援給付金

雇用保険： 育児時短就業給付金

産・育休復帰時月変の特例/養育特例

社会保険料免除

『ワタシらしく働いたために』ママもママになりたい

雇用保険からの給付 1

育児休業給付金・出生時育児休業給付金・出生後休業支援給付金

【支給要件】

育児休業・出生時育児休業（産後パパ育休）を取得した雇用保険の被保険者

【支給額】

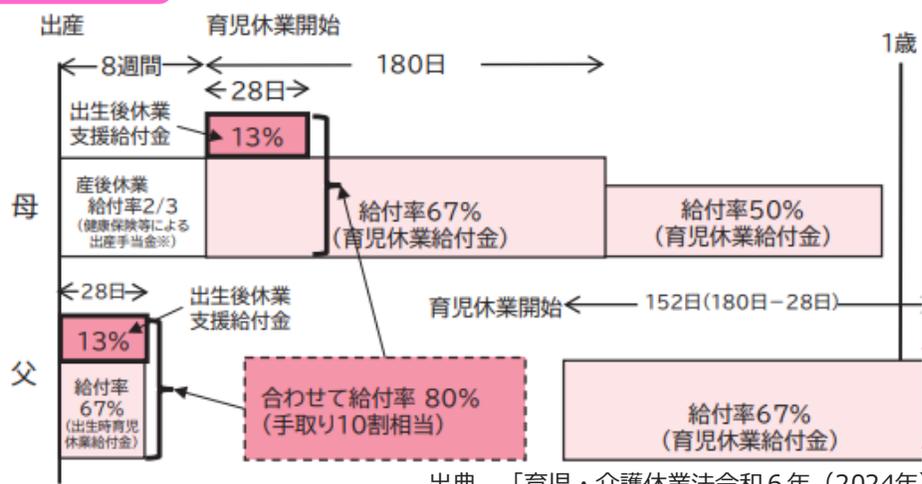
支給額 = 休業開始時賃金日額 × 支給日数 × 67%

(育児休業開始から181日目以降は50%)

出生後休業支援給付金：28日分を上限に13%上乗せ

経済的不安をなくし、男性の育休取得を促進！

イメージ



出典 「育児・介護休業法令和6年（2024年）改正内容の解説より引用



支給要件・金額などは、記載の他にも要件が定められています。
詳細は「[育児休業給付の内容と支給申請手続](#)」をご覧ください。
管轄のハローワークにお尋ねください。

『ワタシらしく働くために』マヌマヌになりたい人も応援します！

雇用保険からの給付 2

育児時短就業給付金

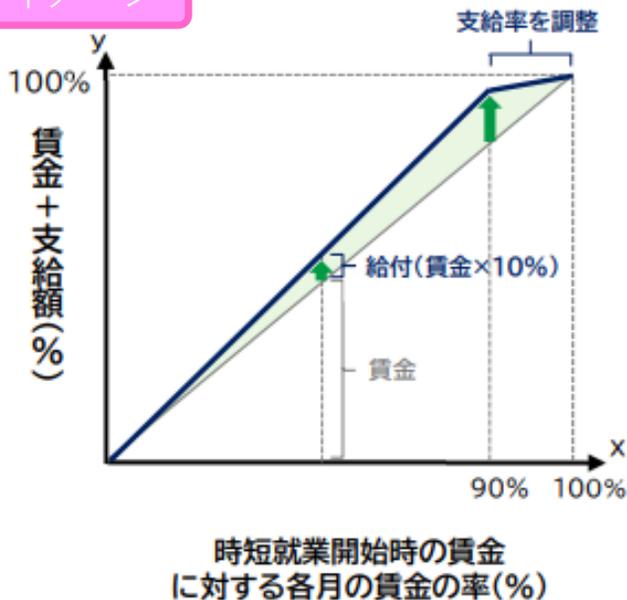
【支給要件】

2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合で賃金低下などの要件を満たすとき

【支給額】

支給額 = 育児時短就業中の各月の賃金額 × 10%※

イメージ



早めの職場復帰を促し、
キャリア形成をサポート

※時短就業中の賃金が90%超～
100%未満のときは、支給率が
調整されます

育児時短就業給付の内容と
支給申請手続

被保険者・事業主の皆さまへ

2025 (令和7) 年2月1日時点版

2025 (令和7) 年4月1日より、雇用保険の被保険者の方が、2歳未満の子を養育するために所定労働時間を短縮して就業した場合に、賃金が低下するなど一定の要件を満たすと、「育児時短就業給付金」の支給を受けることができます。

支給を受けるためには所定の手続きが必要となりますので、このパンフレットをお読みいただき、事業所を管轄する公共職業安定所 (ハローワーク) で手続きを行ってください。

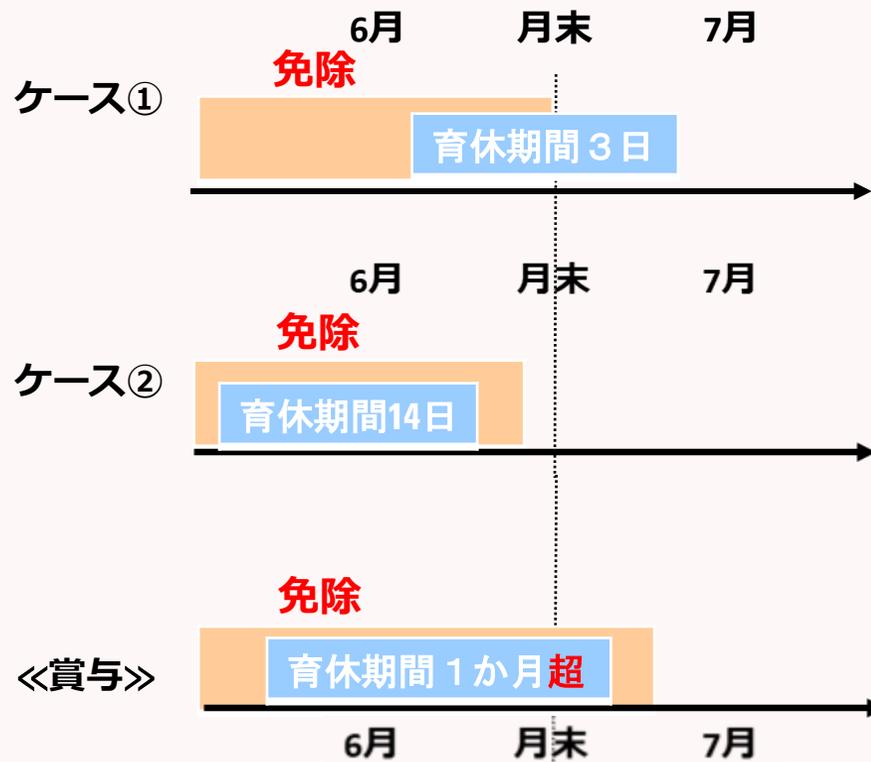
厚生労働省

都道府県労働局・公共職業安定所 (ハローワーク)

支給要件・金額などは、記載の他にも要件が定められています。詳細は「**育児時短就業給付の内容と支給申請手続**」をご覧ください。管轄のハローワークにお尋ねください。

社会保険料の免除

一定の要件を満たす場合、社会保険料が免除になります。



月額給与に係る社会保険料

ケース① その月の**末日**が育児休業期間中である場合

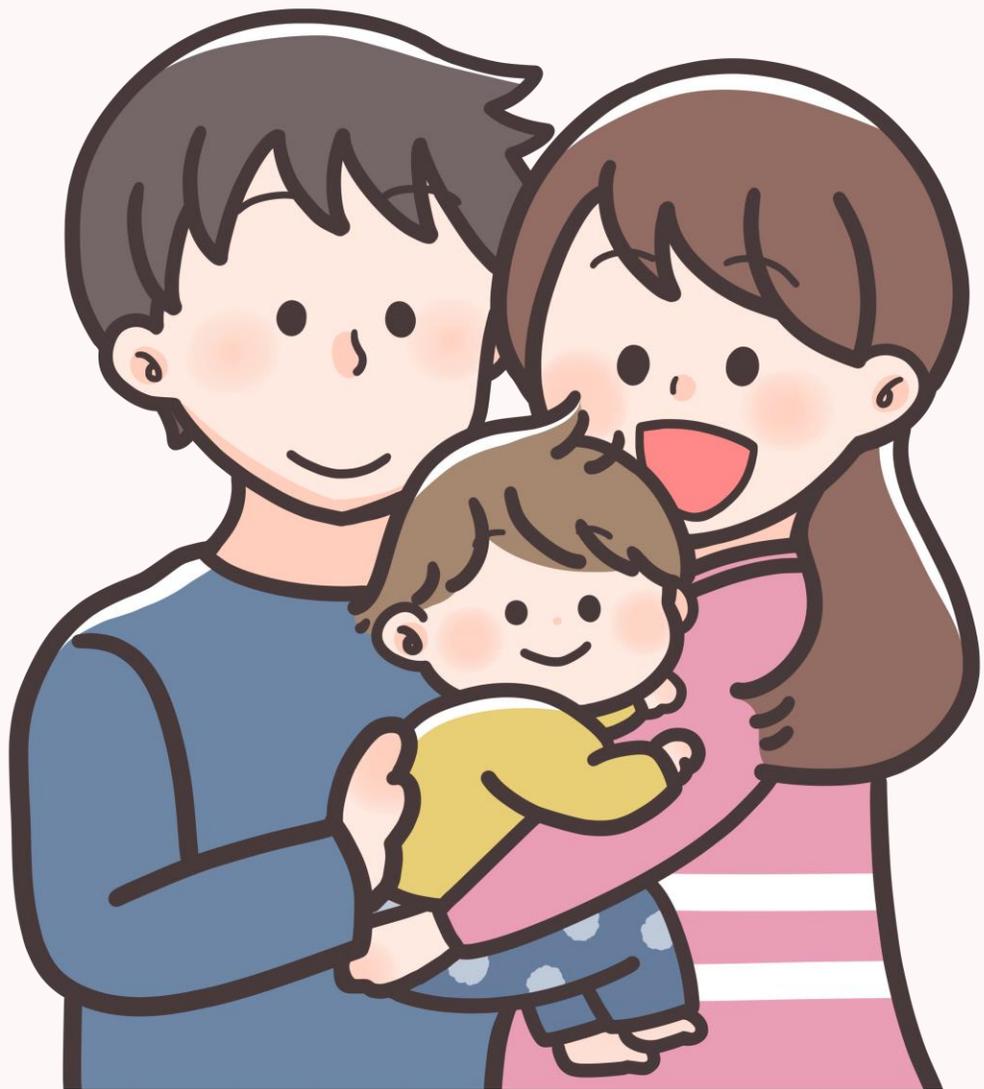
ケース② 同一月内で育児休業を取得（開始・終了）し、その日数が**14日以上**

賞与に係る社会保険料

ケース①+連続して**1か月を超える育**
児休業を取得した場合

《注意！》『1か月を超える』が要件となるため、
『1か月ちょうど』は対象外です。

育児休業の分割取得、一部就労など、状況により要件が異なります。詳しくは、管轄の年金事務所へお尋ねください。



パート③

子育て世代の ライフを考える

『フタシらしく働くために』ママもママになりたい人も応援します！

育休復帰、どんな生活になるだろう？

子どもが生まれる前と子どもが生まれた後で変わる関係性

「ワタシ」だけを考えられていた環境から

パートナー、自分、子ども、職場、親

色々な関係者が登場するようになります。

育休復帰の3日前に
長女が初のインフル
エンザに！！
(いきなり欠勤！)
復帰の日は、自動改
札を一人で通るのに
感激！

関係者が増えるほど、「ワタシ」がないと、苦しくなってしまうかもしれません。

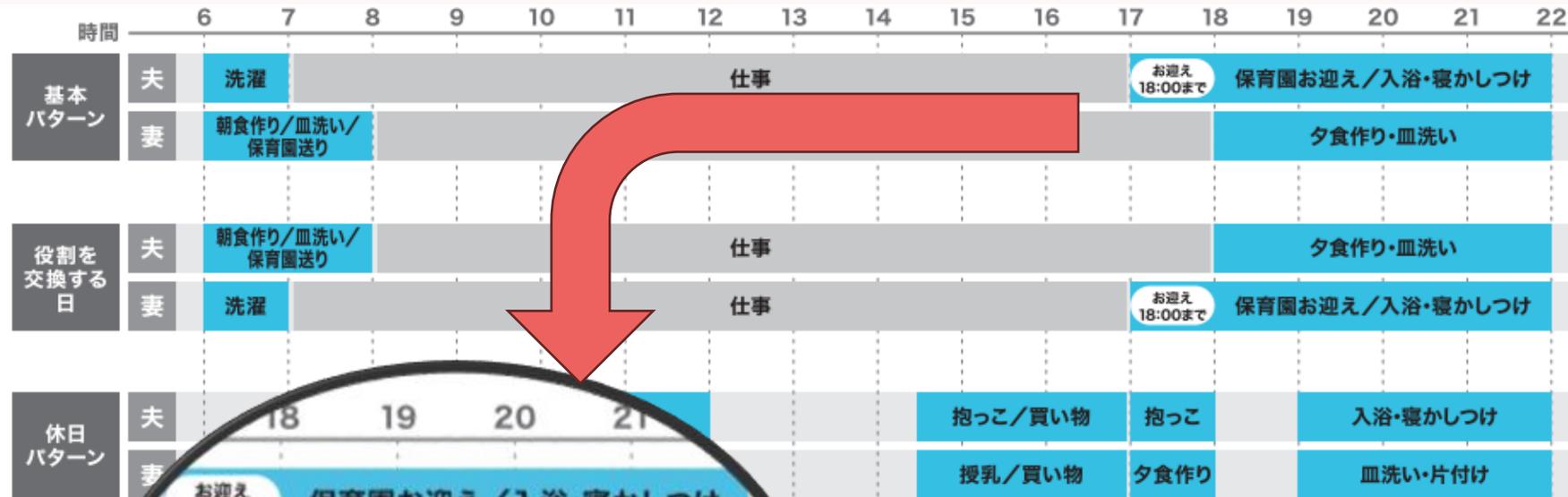
時短勤務でいいですか？

メリット	デメリット
<ul style="list-style-type: none">・ 職場に拘束される時間は少ない・ 子どもとじっくり向き合える	<ul style="list-style-type: none">・ 収入が減る・ 家事・育児の負担が時短取得者に偏りやすい・ 職場でのモチベーションが保ちづらい

よく話し合って【時短】を決めたならよいのですが、
「ママは時短が当たり前」と思って時短にしてしまうと、
“私のキャリアってどうなの？” “私ばかり負担を背負って”
とってしまう可能性も出てきます。
パートナーとよく話し合って決めましょう！

どんな生活と両立をするのでしょうか

育休復帰後のスケジュール例：共働き夫婦の場合



厚生労働省イクメンプロジェクト「イクメン読本」（令和6年版）より引用

帰宅後にフォーカス！

我が家はまさに、
日々戦場です。

ワンオペと考えると恐ろしいです...

あなたはなにキャリア？

バリキャリア

- ・プライベートを仕事の制約にしない
- ・仕事での成果やキャリアアップを追求する



フルキャリア

- ・家庭や子育てにも、仕事やキャリアにも意欲的
- ・バリバリできなくても出来るかぎりの経験をしたい

ゆるキャリア

- ・家庭や子育てなどプライベートを最優先
- ・上記が許される範囲で無理なく仕事をする

参考文献：武田佳奈「フルキャリアマネジメント」

子育て中の女性の約5割がフルキャリアを希望！

なにキャリアを目指しますか??



フルキャリアの心構え

両立環境を共有しよう

期待はプラスに受け止めよう

最大限チャレンジしてみよう

参考：育休後コンサルタント@山口理栄「育休後職場復帰セミナー」資料より抜粋

今を悲観するのではなく、「今できること」を大切に！

リスキリング、どうしていますか。



「リスキリング」という言葉を聞きます。
育休中に資格を増やした方が良いでしょうか。
皆さんどうしていますか。

「機会があったらやってみる。」程度でよいと思います。
体調も、赤ちゃんの様子もそれぞれ。
資格の勉強が出来るくらい余力があれば、育休復帰を早期にするのも
1つです。
ただ、復職したら慌ただしい生活が待っているのも事実です。
なかなかできなくて取りたかった資格にチャレンジしたり、知識をブ
ラッシュアップしたり。そういったことも可能であればチャレンジし
てみてください！

ちなみに、私はなにも出来ませんでした（笑）その代わりに？7か月で復帰しました。

年収の壁ってなんだろう？

よく「103万円の壁」とか、「130万円の壁」とか聞きます。
結局どれだけ働くのがいいのでしょうか。

こんなにある「壁」

★所得税にまつわるもの★

- 「**150万円**の壁」・・・配偶者特別控除が段階的に減ってくる（夫の所得税）
- 「**160万円**の壁」・・・所得税がかかるようになる（自分の給与からの控除）
- 「**201万円**の壁」・・・配偶者特別控除は受けられなくなる（夫の所得税）

★社会保険にまつわるもの★

- 「**106万円**の壁」・・・特例事業場（51人以上の事業所）では、社会保険の加入が必要
- 「**130万円**の壁」・・・（原則）社会保険の加入が必要（夫の扶養から外れる）

★住民税にまつわるもの★

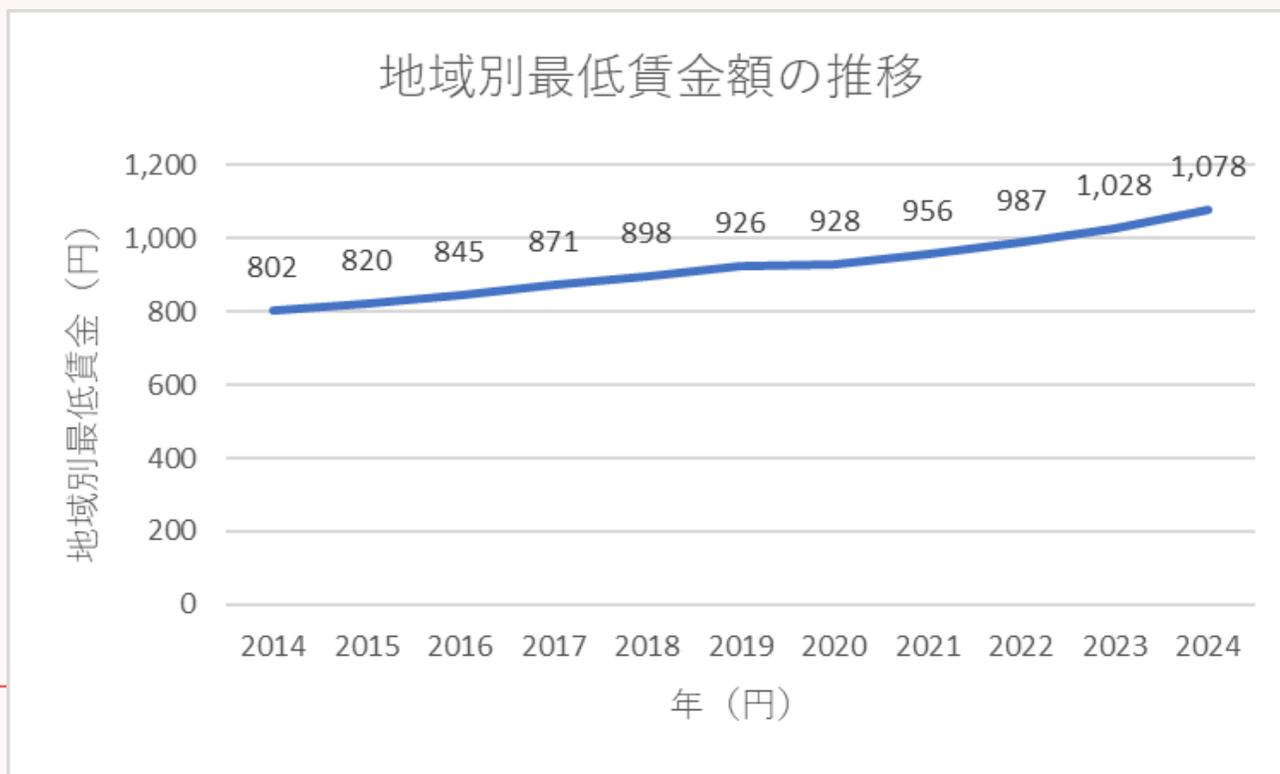
- 「**110万円**の壁」・・・住民税がかかりはじめる

影響度

大

最低賃金は上がっています

毎年上昇を続けており、政府は2020年代の1,500円達成を目指しています。
年収の壁を意識していると、働く時間が限られてしまうかも？？



2024年の埼玉県の地域別最低賃金は**1,078円**

$130\text{万円} \div 1,078\text{円} = 1205.9\text{時間}$

$1205.9\text{時間} \div 12\text{か月} = 100.4\text{時間}$

月**100時間以内**に働く時間を
収めなくてはいけなくなって
しまいます。

年収の壁を超えるって！？

起こり得る影響

- ①税金（所得税・住民税）がかかる
- ②社会保険料がかかる
（一番低い等級で年間約16万円の保険料）
- ③夫の扶養手当がなくなる（※企業ルールによる）

130万円の壁を超えたときは、**150万円以上稼がないと！**

と言う方が多いです。

⇒月116時間程度の労働で、年収150万円になります。

じぶんの納得のスタイルで働くことがおすすめです！

“ママがはたらく”と…

- **メリット①子どもに社会性が身に付く**
- **メリット②家計の安定**

かつては「3歳児神話」というものもあったが、すでに否定されています。
 そばに「いたか」「いなかったか」ではなく、「質」の方が大切。ママがイライラしたり、不安だったり…
 それならば、保育のプロにお願いして、短時間でも笑顔で一緒に過ごしたもん勝ち！ と思って育児をしています。

家庭における女性活躍への影響

妻の生涯所得に
大きな違い

妻の就労継続による家計のメリット



出典：ニッセイ基礎研究所 ニッセイ基礎研報Vol.61
 「大学卒女性の働き方別生涯所得の推計」 図表10 女性の働き方ケース別生涯所得 より一部抜粋 H29年6月

ママが働く＝パパが育児に参画しやすくなる→パパの子育てのメリットもたくさんある！

ワーキングペアレントが働くコツ

- 余裕をもって
- 前倒しして
- 出来る限り自分で
- しっかりと伝える

どれも大事！
私自身も心がけて
います。

そして…サポートしてくれる同僚への**感謝の気持ち**をお忘れなく！



ポイント

「お互い様」でサポートし合える環境づくり

育児休業はまだまだ先…と想着いても、怪我や病気による入院や、介護など、いつ何時、自分がサポートを受ける側に回るかわかりません。

普段から、「**お互い様**」の**気持ち**でサポートし合える環境づくりを心掛けましょう。
育児休業取得者の業務を引き継ぐ時には、スキルアップのチャンスと捉えましょう。

今は甘えて、いつかお返し出来ればいいのです！！

上司と面談してみませんか

面談のコツ

適切な業務割当のために「情報」を「正確」に伝えましょう。

つつい感情が先に出てしまいそう。
でも、「情報」として伝えていくことがポイントです♪

時間制約の有無・シフト勤務の可否 その理由

子どもが病気の時の支援体制（パートナー・両親・サービス）

時間制約の見通し

仕事への思い・やる気

育休中の職場の出来事、家庭の状況について

意外と上司は気付いていないことも...「自己開示」大事です！

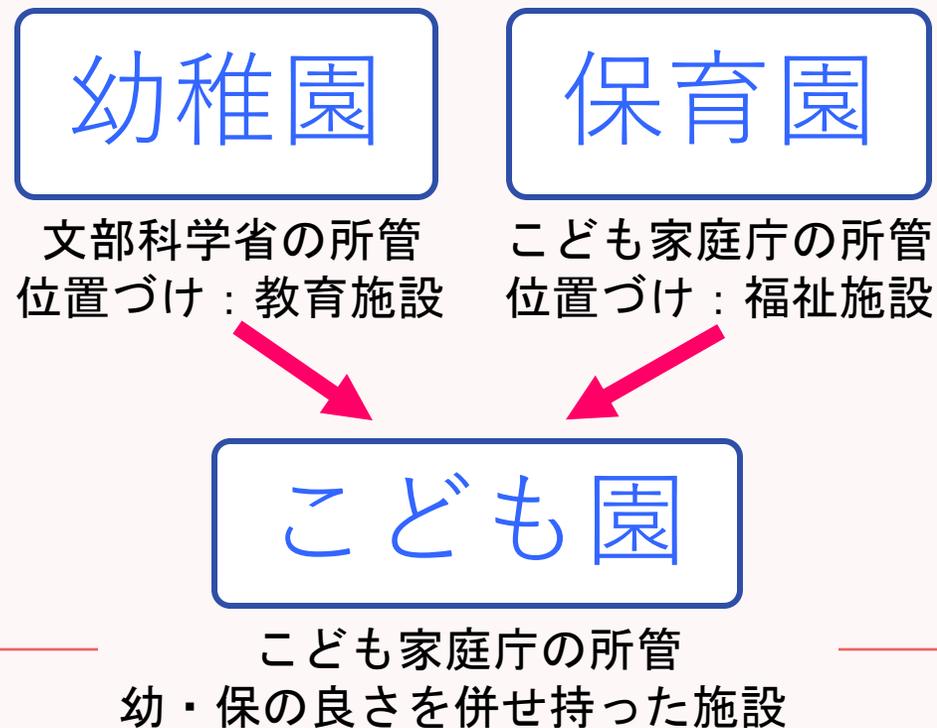
どう準備していったらいいかしら？

育休復帰に向け、どんな準備があるでしょうか



幼稚園？ 保育園？ こども園？ どっちがいいの？

よさはそれぞれ！どんな子育てをしたい？



どんなスタイルがお好みですか？

親の視点でみると

《**保育園**のすがた》

のびのびしている

預かり時間が長く、長時間仕事をすることを可能
持ち物・行事なども“働く前提”なので、手間は少ない

完全給食・発表会の準備も全部してくれる・行事は
休日中心など

《**幼稚園**のすがた》

行事などに熱心に取り組むことが多く、発表内容も
力が入っていることが多い

「教育施設」であり、一斉保育により、字が書ける、
話が良く聞ける姿がみられる。

楽器の演奏、運動に力を入れているケースも多い
近年は、延長保育も増えている

仕事探し！どのようにスタートする？

ハローワーク

ハローワーク

身近な仕事探しの相談相手。結婚、出産で離職した方を対象にした「マザーズハローワーク」もあり、“ママ向け求人”も紹介してくれる。キャリアカウンセラーの資格を持った方も多く、「仕事を紹介する」だけでなく、「ワタシ」がどの様に働くのが良いのか、まで踏み込んでアドバイスしてくれる

求人サイト

求人サイト

件数も多く、色々な企業に出会える可能性が！玉石混交なことも？

人材派遣会社

人材派遣会社

仕事をスタートするまでの教育もしてくれる。仕事内容も把握して紹介してくれるので、安心してスタート出来る！

大

責任の度合い・やりがい

小

正社員

契約社員

派遣社員

アルバイト

働き方も様々。責任の度合いもそれぞれ。自分の望むものはなんでしょう？
より自分自身の気持ちを整理しておく必要があります。

資格は要りますか？

保育士

登録販売者

医療事務

CADオペ

PCスキル

簿記

社労士

ケアマネ

介護士

医療事務

色々な資格がありますが…

これから仕事を再出発しよう！スキルアップしよう！！
そうすると、「資格もないし…」とおっしゃる方も多いです。
正直なところ、「資格」はないよりあった方がいいです。
でも、人手不足の世の中、自社養成も盛んです。
そうした制度を使って、資格を増やしていくこともいいかもしれません。

【豆知識】

社内教育で資格を得た場合、資格取得後数年間勤務する。その前に退職する場合は費用を返納する。などの要件がある場合もあります。

自分で勉強するもよし。育ててもらおうもよし。頑張り全部将来につながります！

自分の能力きちんと評価していますか

知っていますか？ インポスター症候群

インポスター症候群とは…

普段の仕事場面において順調に成功しているにもかかわらず、**自分を必要以上に過小評価してしまう心理傾向**や**自己不信感**を持っている状態のこと。

他人からの高い評価に対して、「**そんな能力はない**」「**運がよかっただけ**」「**本当は能力がないと見破られてしまう**」などと否定的にとらえる状況。

この傾向、女性の方が多いのだそうです。

“私なんて・・・”と言わず、素直に受け取ってみま
パートナーの方！励ましてあげてください♪



不安になったら、ワークシートに書き出してみましよう！

復帰に向けてこんな準備が出来るかも？

地域のサポート制度を調べておく・利用登録しておく

- ☆ 保育園
- ☆ ファミリーサポート（& 緊サポ）
- ☆ 子育て支援センター（一時預かり）
- ☆ 病児保育室

参考：「こしがや子育てネット」

<https://www.city.koshigaya.saitama.jp/kosodate-net/index.html?d=202405>



「やる！」と決めたら、早めに登録をしましょう！

家電・育児サポート

- ・導入を検討したい家電製品はありますか

食洗器・ドラム式洗濯乾燥機・ロボット掃除機・自動調理器・スマートスピーカー などなど

- ・導入を検討したい家事・育児サービスはありますか

ミールサービス、家事代行、宅配サービス などなど

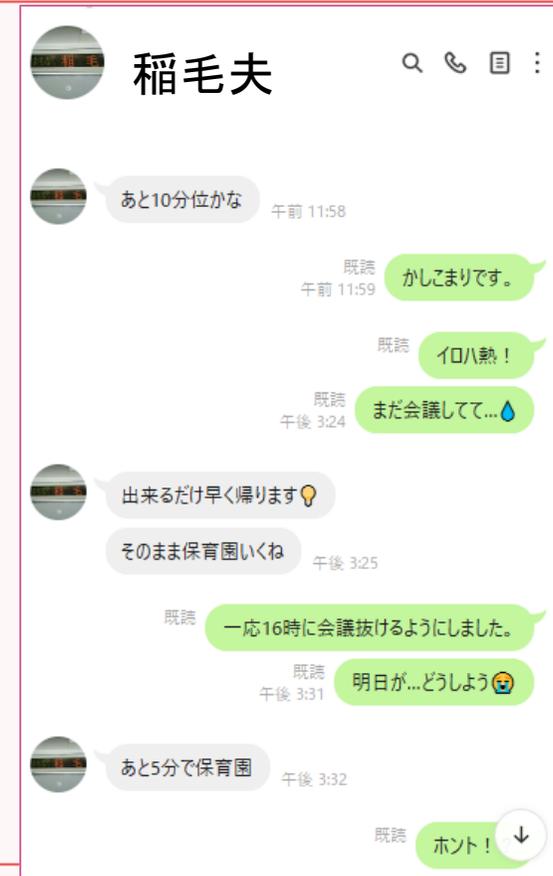
- ・導入したいスマホアプリはありますか

スケジュール共有・家計簿・写真共有・連絡帳・おたより などなど

子どもが病気になった時の対応

- 保育園・学校からの第1報だれが連絡をうける!?
絶対にママですか？
- 看病が長期化したら？
夫婦交替？病児保育？親？
小児科の候補は複数がおススメ。
夕方でも受診できる医療機関（夜間往診）を。
- パートナーとの情報共有のコツ
リアルタイム！つぶやきの共有が大切です。

このあと、二女は病児保育にお世話になりました。



じぶんでバイアスかけていませんか？

「アンコンシャスバイアス」・・・無意識の思い込み

『母はこうあるべき』『ママだから』自分で自分に暗示をかけていませんか？

東京都「性別による『無意識の思い込み』エピソード100選より

娘が熱を出してしまい登園禁止に...

時短勤務の私（妻）が休んで娘の面倒を見ないと。会社に朝一番で休みの連絡をして、書類の引継ぎを同僚にして、病院の予約...と、段取りを考えていたら、隣にいた夫から「俺、明日休めるよ。有給取るから、君は仕事片付けておいで。」と優しい声で言われました。仕事が忙しい夫が休むなんて選択肢なんて無く、時短勤務である私が休まないと...という思い込みがあったんだな、と気づかせてくれた出来事でした。
(内容を一部編集)

パートナーとどうやって相談しよう？

育児と育児の計画書(記載例)

	妊娠・出産・育児の流れ	夫の育児計画	妻の育児計画
産前休業 6週間	<ul style="list-style-type: none"> ●妊婦の定期検診 ●妊娠23週まで: 4週間に1回 ●妊娠24~35週まで: 2週間に1回 ●妊娠36週以降: 1週間に1回 ●両親学級 	<ul style="list-style-type: none"> ●年次有給休暇(両親学級参加) 	<ul style="list-style-type: none"> ●妊婦の定期検診 ●年次有給休暇(両親学級参加) ●産前産後休業
出産	<ul style="list-style-type: none"> ●出産 ●産後パパ育児の取得 	<ul style="list-style-type: none"> ●産後パパ育児(妻の入院中、上の子の世話) 	<ul style="list-style-type: none"> ●出産
産後休業 8週間	<ul style="list-style-type: none"> ●定期検診: 産後4週間前後に1回 ●産後パパ育児の取得 	<ul style="list-style-type: none"> ●産後パパ育児(妻の退院、退院後の育児、上の子の世話、定期検診、家事全般) 	<ul style="list-style-type: none"> ●定期検診
育児休業 1歳(最長) 2歳	<ul style="list-style-type: none"> [5ヵ月頃~] ●定期検診: 3~4ヵ月、5~7ヵ月、8~10ヵ月 ●予防接種 	<ul style="list-style-type: none"> ●上の子の保育所の送迎(夫婦で分担) ●子の看護休暇(子どもの疾病等発生時の看護や定期検診、予防接種) ●年次有給休暇(上の子の行事等の際に取得) ●育児休業(上の子の世話、家事全般) 	<ul style="list-style-type: none"> 育児休業 ●育児休業 ●上の子の保育所の送迎(夫婦で分担)
[1歳]	<ul style="list-style-type: none"> ●定期検診: 1歳 ●ななし保育 	<ul style="list-style-type: none"> ●育児休業(上の子の世話、家事全般) 	<ul style="list-style-type: none"> ●産前産後休業 ●産前産後休業

出典：厚生労働省「育児復帰支援プラン策定マニュアル」より

見える化すると
一目瞭然！

育児について出産前に役割分担を決めておくことも◎

“絶対”と思わず、お互いに協力しながら調整していきましょう。

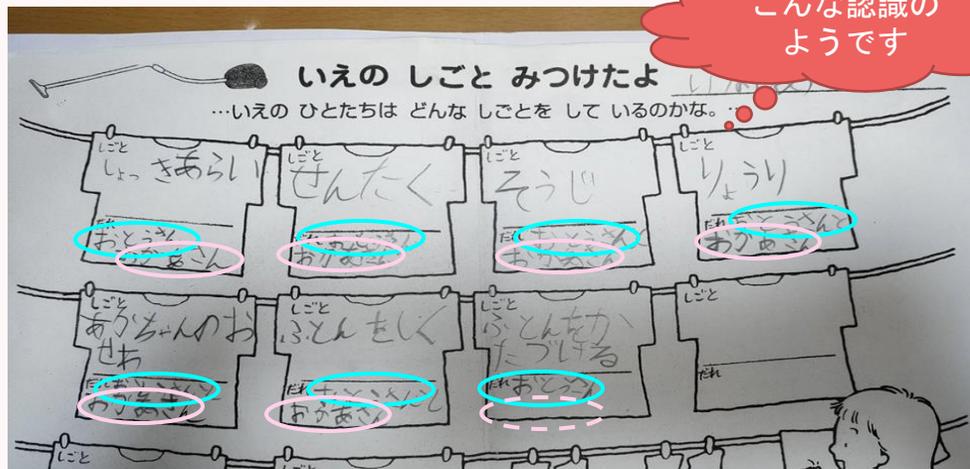
こんなイベントがあるのか。と気づくのに、有効なツールです♪



パートナーとの育児・家事の分担

- 保育園への送り・迎え（曜日ごと、シフトごと）
- 食事の準備
- 家事
(洗濯・お風呂掃除・準備・
子どもをお風呂に入れる...)
- 保育園のしたく
- 寝かしつけ

ある日の娘の宿題より...



母より父の方がやっている家事の種類が多い！！



“復職後タイムシート”も作ってみよう！

さあ、仕事復帰をすることになったらどのような生活が待っているでしょうか。

不安解消のツールとしておススメなのが、“1日のタイムスケジュール”を考えてみることです。

書いてみることで、「パートナーと協力して何とかなること」「サービスを利用すること」が見えてきます。

考えてみることの例

保育園の送りは？ お迎えは？

ワタシの勤務時間は？ 始業・終業・通勤時間

パートナーの勤務時間は？ 始業・終業・通勤時間

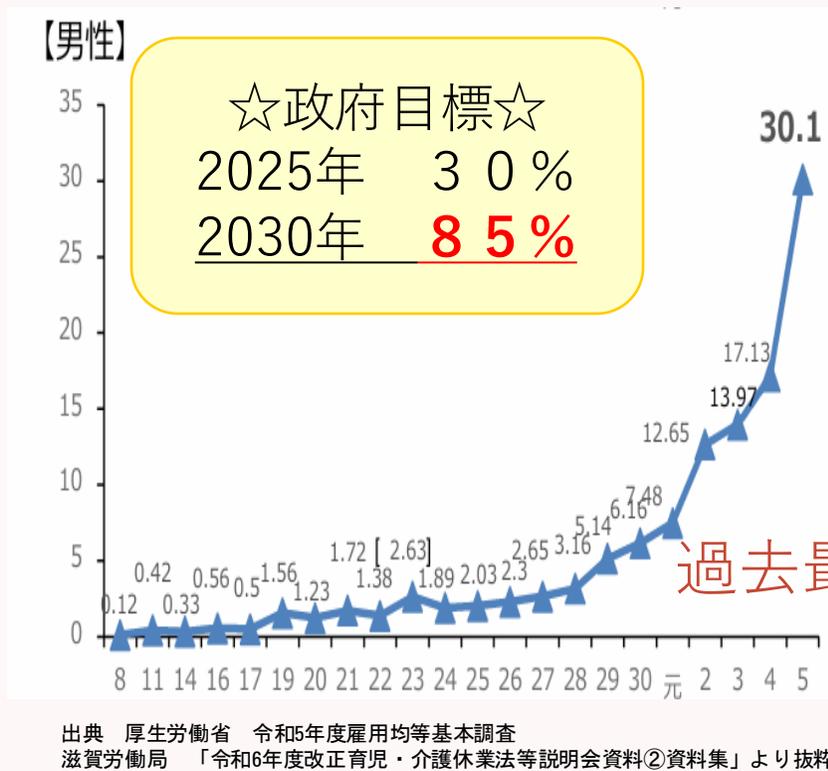
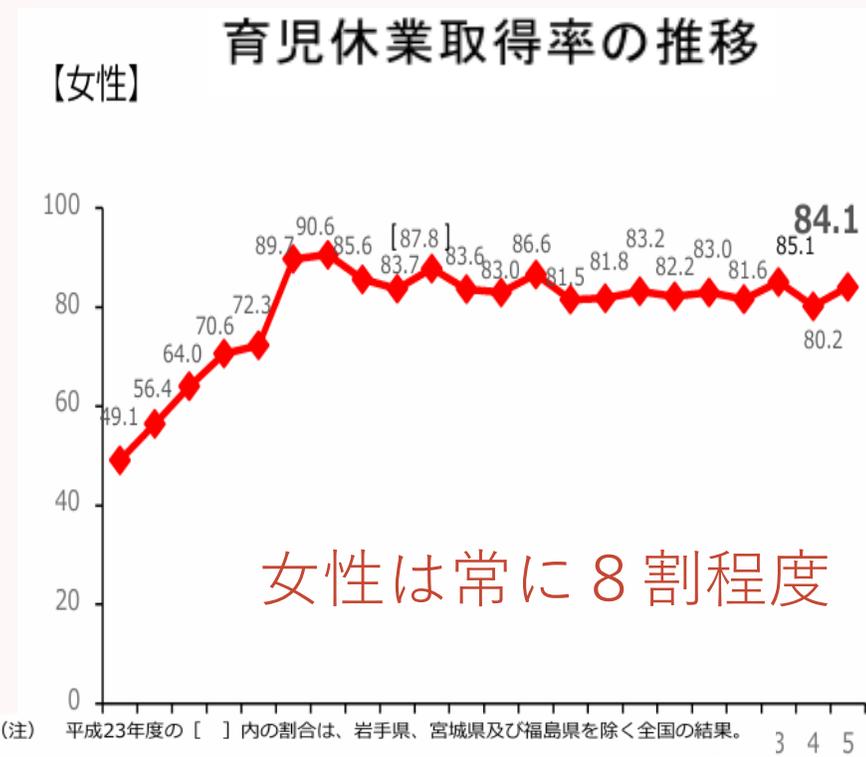
在宅勤務は活用できる？

習い事は？

子どものお風呂の時間は？

寝かしつけは？

育児休業取っている人はどのくらい？



この数字を見て、どのように感じましたか？

パパの育休取得を阻む3つの「壁」

業務遂行の壁



この仕事ができる人が他にいない
私が休んだら同僚に迷惑がかかるかも...

働き方改革必須！

業務棚卸し
業務の見える化
ジョブシェア
多能工化

経済面の壁



休業中は給料の支給が無くなる。生活できるのだろうか...

活用できる制度を確認しよう！

育児休業給付金
社会保険料免除など

職場環境の壁



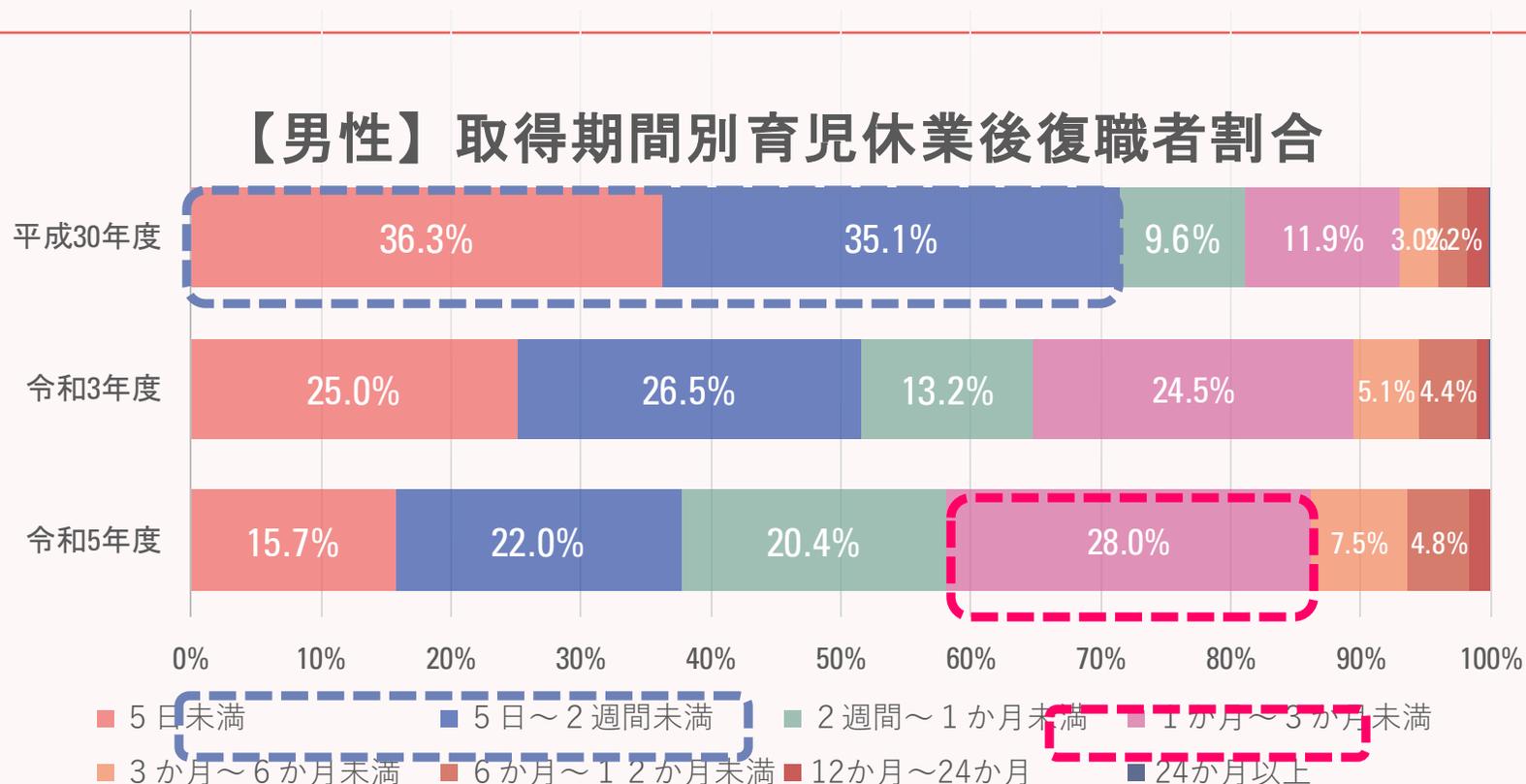
今までだれも育休をとっていない
育休なんて取ったら将来に響くかも
戻る席がないかも...

お互い様！

これから制約が無い従業員は少数派になるでしょう。そのための練習です。

「経済面の壁」は、法改正で改善されました！残る壁の打破に必要なことは何でしょう？

男性の育休取得期間



出所：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」より講師作成

あくまで参考です。パートナーを話し合い、必要な期間の取得がベストです。

作ってみよう！“自己棚卸シート”

今日の話聞いて、「じぶんのキャリア」についてじっくり考えてみましょう！

～これまでの私の歩みを振り返ろう～
自己棚卸しシート

作成日： 年 月 日

時期		仕事			仕事以外（自分・家族）		
年月～年月	歳～歳	会社名／業界職種・部門・職位等	大きな出来事や最も注力した／苦労した事柄	得た能力・スキル等	家族構成	大きな出来事や最も注力した／苦労した事柄	上手くできるようになったこと／自分が成長したこと等
年 月 ～ 年 月	歳 ～ 歳						
年 月 ～ 年 月	歳 ～ 歳						
年 月 ～ 年 月	歳 ～ 歳						

本シートは、ご自身のこれまでの歩みについて整理することが目的です。
キャリアコンサルタントと話し合ったことや記入例等を参考に記入しましょう。メモ書き、簡易書きでも構いません。

厚生労働省 平成29年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

《作成方法》

☆これまでの「ワタシ」を振り返る

・自己棚卸シートに、「仕事」「仕事以外」について、3～5歳刻みで1マスを使い、これまでの歩みを記入してみましょう

- ・どんな経験をしてきましたか
- ・どんな強みがありますか

☆未来を想像する

どの様にありたいか、目指す仕事・働きかたは？資格は？家族との生活は？

☆目標設定

そのために早速何から行動していくか

“私のキャリアと子どもの成長シート”

私のキャリアと子供の成長 ～今できる事と準備する事～		
自分の年齢	<子供の成長をイメージしてみましょう>	私のキャリアについて書き込んでみましょう <今できる事、準備する事>
20歳		
25歳		
30歳		
35歳		
40歳		
45歳		

《作成方法》

☆これまでの「ワタシ」を振り返る
・自己棚卸シートに、「仕事」「仕事以外」について、3～5歳刻みで1マスを使い、これまでの歩みを記入してみましょう

—過去の部分は空欄でかまいません—

☆未来を想像する

どの様にありたいか、目指す仕事・働きかたは？資格は？家族との生活は？

☆目標設定

そのために早速何から行動していくか
思いつくままに書いてみましょう！！

がんばり過ぎず、でも努力！（かな？）

子どもを育てる関係者は周囲にどれだけいますか？

たくさん味方を作った方が勝ちです！

ママだけが子どもの親ではありません。

子どもはママとパパだけで育てるものでもありません。

核家族化で人と交わることが難しくなっているけれど、頼れる人をたくさん作りましょう。

じぶんが「ほっ」と出来る時間を絶対につくってください。（自分に言い聞かせています）

ちょっと覚悟は必要です。



第2部

もやもやスカッと トークタイム



『ワタシらしく働くために』ママもママになりたい人も応援します！

まとめに…

さあ、ここからが本番です！！

かつての私もそうでした。

“育休を取る”これが目標になっていませんでしたか？

または、

“育休復帰する”ことが目標になっていませんか？

育児休業を取得する目的は、**“仕事を継続していくこと”**

“自分のキャリアを積み上げていくこと”です。

どうぞ育児休業は一つのステップとして、ご自身のキャリアをどんどん磨いていってください♡♡

応援しています！

