

妊娠期

夫から父への変化／育休の「意味」／育休取得の「コツ」

ともそだ
「共育て時代」の男性育休・子育て両立セミナー
～父親も母親も知っておきたい基礎知識～

トモイク
厚生労働省 共育プロジェクト 推進委員

平野 翔大



講師 プロフィール

厚生労働省 ^{トモイク} 共育プロジェクト 推進委員
Daddy Support協会 代表理事

平野 翔大（ひらの しょうだい）

- ・ 産業医
- ・ 産婦人科医

産業医と産婦人科医の立場から、企業における
「女性の健康」「男性の育児参画」を特に専門とする

Newspicks プロピッカー

日本産業衛生学会 就労女性健康研究会 世話人





Question

「夫」から「父親」
どんな変化がある？



結婚



妊娠初期



妊娠中期



妊娠後期



妊娠

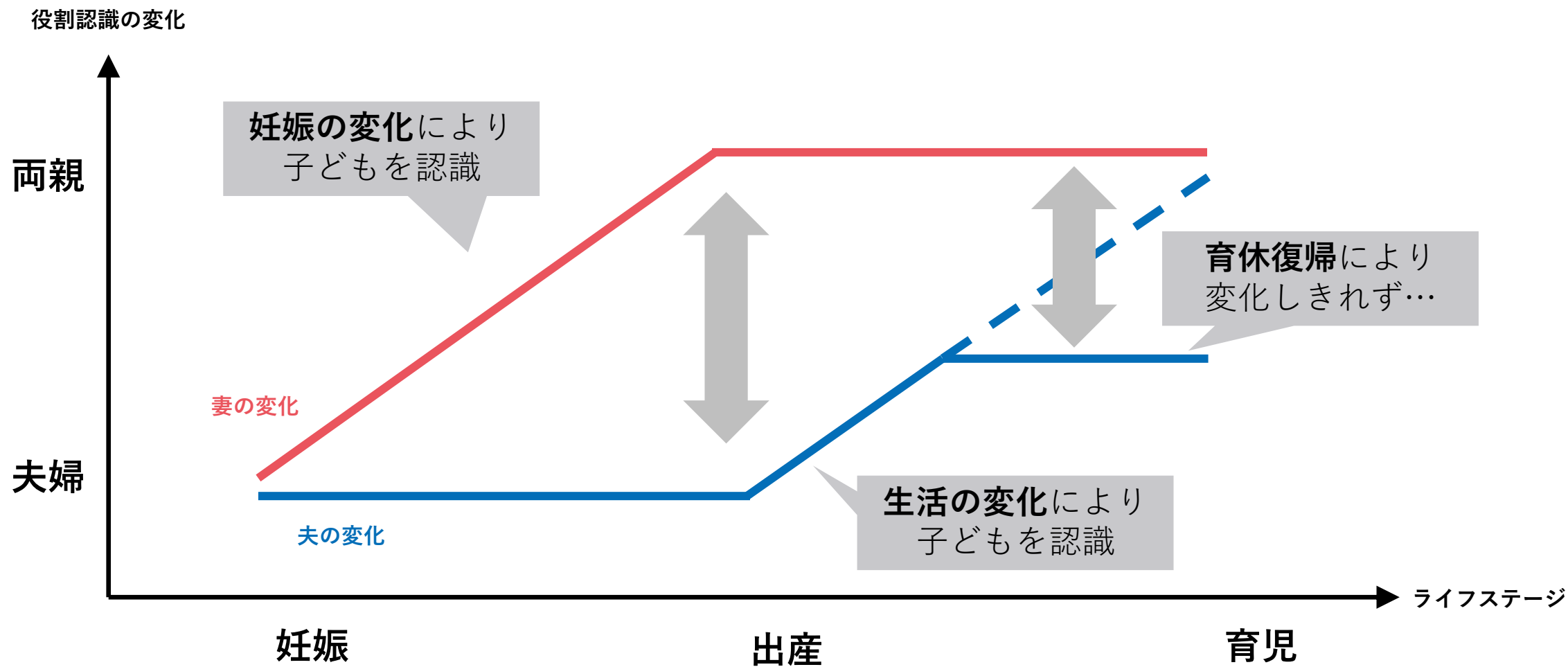


出産



育児

「夫」から「父親」へ 「変化」の違い





「夫」から「父親」へ

「父親になる」変化の難しさ

「母乳をあげる以外はある」
と言われるけど・・・？

① 妊娠中に**変化がない**
身体も、生活も変化しにくい

② 「**1日目**」が違う
母親は「妊娠1日目」、父親は「産後1日目」

「**意図的に変化を起こす**」ことをしないと
この変化に追いつくのは**難しい**

「夫」から「父親」へ 「出産」とは

あれ？私、昨日道端で
向こう側から走ってきたトラックに轢かれるような
全治2・3ヶ月くらいの交通事故にあったのかな？



「夫」から「父親」へ

「産後1か月」の大事さ

身体はボロボロ

メンタル不安定

出血は続く

頻回の授乳

寝れない夜

慣れない育児



「夫」から「父親」へ 新生児の生活リズムの例

生活リズム																育児中の場合							
0時	1時	2時	3時	4時	5時	6時	7時	8時	9時	10時	11時	12時	13時	14時	15時	16時	17時	18時	19時	20時	21時	22時	23時
オムツ+授乳	ぐずぐず	オムツ+授乳	ぐずぐず	オムツ+授乳	ねんね		オムツ+授乳	ねんね		オムツ+授乳	ねんね	オムツ+授乳	ねんね			沐浴	オムツ+授乳	ぐずぐず		オムツ+授乳	ぐずぐず	オムツ+授乳	ぐずぐず
ママ	あやす		あやす		朝寝			朝食	洗濯		掃除	昼食		お昼寝				夕飯		就寝			
パパ	就寝																	お風呂			あやす		あやす

© With Midwife, Inc. All rights reserved.



株式会社With Midwife, OYA WORK資料より引用

分かれ目は



「大きな子ども」

変化に追いつけず、
相手任せになる



「父親」

変化を理解し、
共に対応する



「夫」から「父親」へ

「父親になる」とは？

① 結婚・昇進と同様の「大きなライフイベント」

喜ばしいことでもあるが、大変でもある

② 「誰かに対し**全責任を持つ**」初めてのできごと

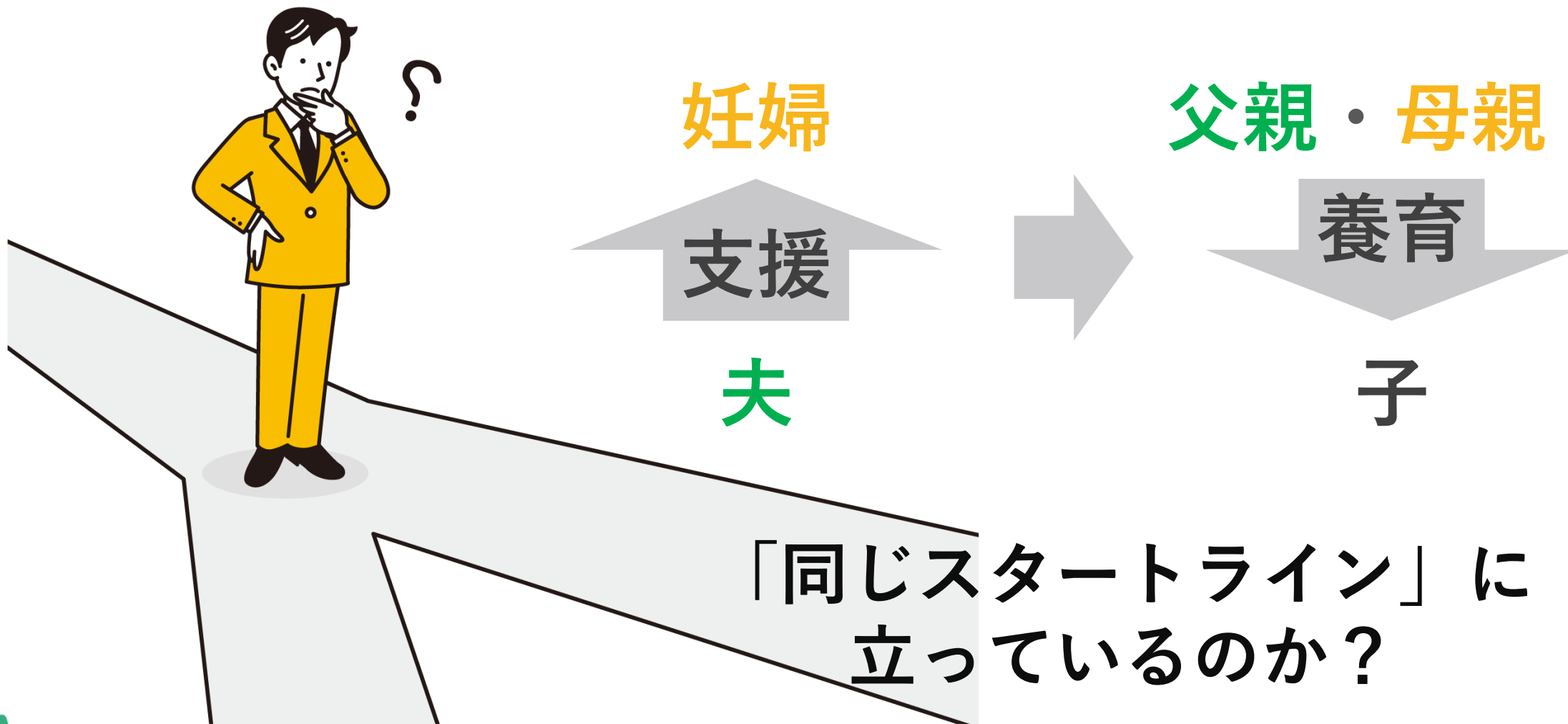
誰かが「生きるか死ぬか」が自分にかかっている

③ 時間配分の**強制的変化**

育児のために一定の時間が必要 & 計画・予測が難しい

「夫」から「父親」へ

「産後が分かれ道」というが・・・





▶ 育休は「育児をするための休み」？

「なぜ」育休を取る？

長く続く「育児と仕事の両立」

育休：約1年

基本的な生活自立：約5年

義務教育終了：約15年

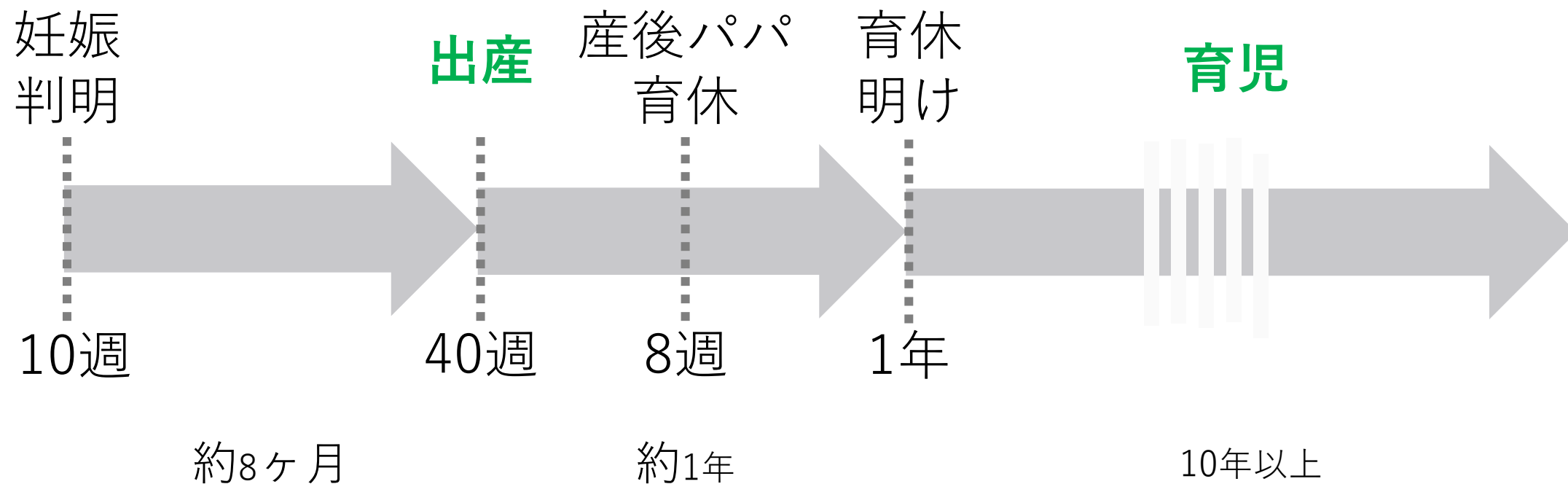
育児期間：約20年

「育休後」の方が
はるかに長い



「なぜ」育休を取る？

男性の産休・育休と準備期間



妊娠期間や育児期間を考えたら
育休は「ほんの少し」



育休は
目的ではなく
手段です



「なぜ」育休を取る？

「育休」とは「目的ではなく手段」

① 産後のパートナーのケア

妊娠・出産に伴うダメージからの回復を助ける

② 生活スタイルの**変化に適応**する

「育児を頑張る」ではなく、「変化に慣れる」

③ その後の**長い両立**の「**スタートダッシュ**」

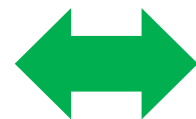
長い「育児と仕事の両立」のスタートを切るOJT期間



▶ 育休取得の「コツ」

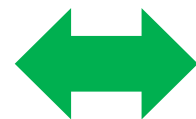
大事な3Steps

① 制度について 「知る」



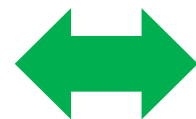
何をすべきか知らない
正しく活用できない

② パートナーと意向を 「話す」



自分の意向だけで決める
検討不足で「取るだけ育休」

③ 仕事上のことは 「相談」



仕事優先の育休取得
職場とのミスマコミュニケーション



①

制度について

「知る」

育休制度について

	産後パパ育休 (2022 (令和4) 年10月1日～) 育休とは別に取得可能	育児休業制度 (2022 (令和4) 年10月1日～)
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳 (最長2歳) まで
申出期限	原則休業の2週間前まで(※)	原則1か月前まで
取得可能回数	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが可能)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、労働者が 合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可
育児休業給付	○	○

そうね
産後パパ育休と
育児休業制度によって
男性も子の出生直後から
育児に参加しやすく
なっているわね



※ 雇用環境の整備などについて、法で義務付けられている内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、2週間超～1か月前までとすることができます。

企業により独自の制度もあるので要チェック

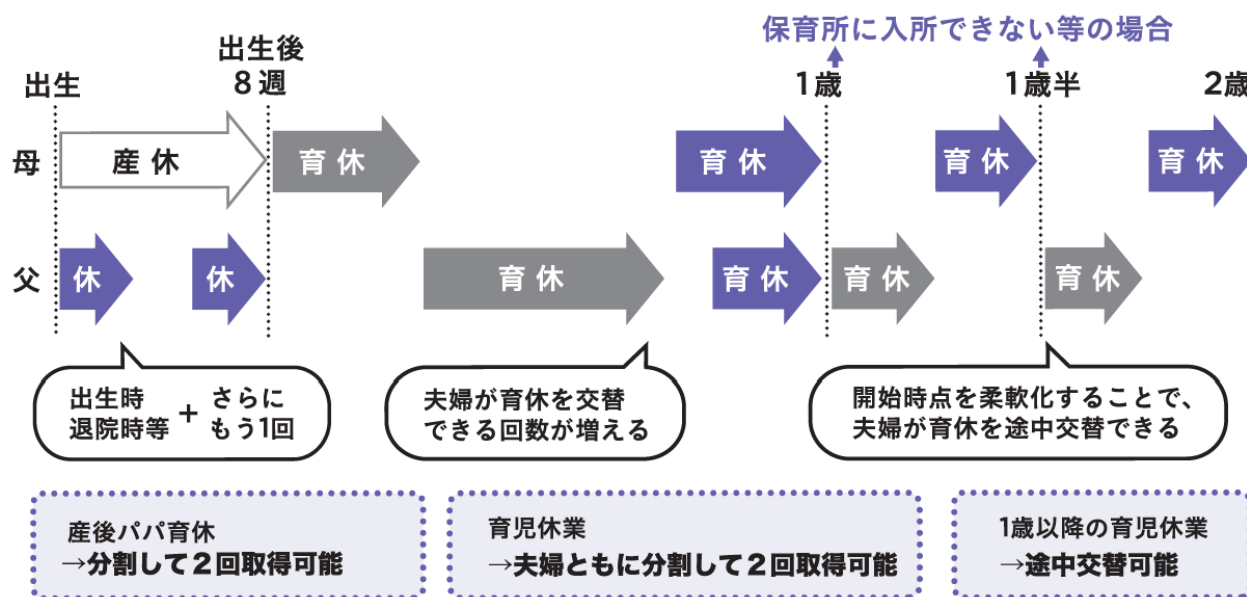
育休習得の「コツ」 ①「知る」

育休制度について

分割取得ができるから
私と交替で休んだりも
できるんだって



育児休業・産後パパ育休の取得例



なるほど
これならお互いの
仕事の都合に合わせて
育児を分担しやすいね



各家庭・親の事情に合わせて調整可能に

厚生労働省, 「マンガで学ぶ育児休業制度」 (令和7年2月作成) より抜粋

産婦人科医の立場からの男性育休の「考え方」

	① Paternity Leave (父親の産後休業)	② Parental Leave (親の育児休業)
対象	父親（出生後8週間以内）	父親・母親のいずれも対象
時期/期間	産後休業（出生後 ～8週間）	育児休業（出生後 9週目～）
現行制度での名称	産後パパ育休（出生時育児休業）	育児休業
主な目的	・ 妻の産後ケアへの貢献 ・ 育児への適応（初期の関わり）	・ 育児負担の平等化 ・ 母親の早期復職の実現

理想的には**両方**を取得

①は産後ケアの観点から重要、②はパートナーや状況に応じて

産婦人科医の立場からの①Paternity Leaveの考え方

目的① 母体の産後ケア

- ・ マタニティブルー(ズ)：産後数日～2週間で出現する精神的落ち込み
- ・ 産褥期：産後6週間を指し、母体が概ね妊娠前に戻る時期

目的② 社会的手続き

- ・ 出生届の提出など役所周り
- ・ 会社や親戚など対外的な報告

目的③ 両親の育児手技の確立

- ・ 新生児のお世話と理解を集中的に行う
- ・ 共に育てていくなら、男性も育児の独り立ちができる必要がある

「父親」特異的な
役割や学びがある休業

出産回数に
関係なく必要

1人目で
重点的に必要

産婦人科医の立場からのPaternity Leaveの期間はどのくらい？

① 産後のパートナーのケア

- ・「産後2～3週間」：マタニティブルーの落ち着く時期
- ・「産後1ヶ月健診」：母体の回復の確認タイミング
- ・「産後6週間」：最短の産後休業期間（本人が請求し、医師が支障ないと認めた業務に就かせる場合）
- ・「産後数ヶ月～半年」：母体が妊娠前に戻る期間

② 家事・育児手技の確立

慣れた父親でも1ヶ月、初心者なら2ヶ月かかる？
産前の準備状況やスキルでも変わる



育休取得の「コツ」 ①「知る」

産婦人科医の立場からの②Parental Leaveの考え方

目的① 育児の担い手

- ・ 保育など手数を増やせるまでの「つなぎ」
- ・ 特に保育園に入るまでは手間がかかる（ワンオペ継続は無理）
- ・ 双子や上の子がいる場合、その事情も含めて考える

父母関係ない「親」の
負担分散目的の休業

目的② 女性の早期復職

- ・ 復職時に父親がひとりでも育児が可能→スムーズに職場復帰
- ・ 復職時は負担がかかりやすい＝負荷を分散
- ・ 長く続く「働きながら育児」の土台作り

各家庭の事情により必要性・時期が**大幅に異なる**



②

パートナーと意向を
「話す」



どんな家事・育児
をやるか？

家事の分担は？

睡眠は？

産後すぐのパートナー・赤ちゃんと
過ごす一日をイメージする



Paternity Leaveの目標は？



朝送っていく？
お迎えいく？

仕事は
何時から何時？

夕食は？
夜の過ごし方？

保育園に通う子どもと過ごす、
平日の一日をイメージする



Parental Leaveの目標は？



最低でも
どの程度育児？

仕事の上限は
どのくらい？

夫婦逆も
考えてみる

仕事が忙しい/優先したい時の、
平日の一日をイメージする



育休後の目標は？

「育休～育休後」のイメージをもつ

産後すぐのパートナー・赤ちゃんと
過ごす一日



「育休中」

保育園に通う子どもと過ごす
平日の一日



「育休後」の日常

仕事が忙しい/優先したい時の、
平日の一日



「繁忙期」の日常

このイメージをパートナーや育児経験者と共有

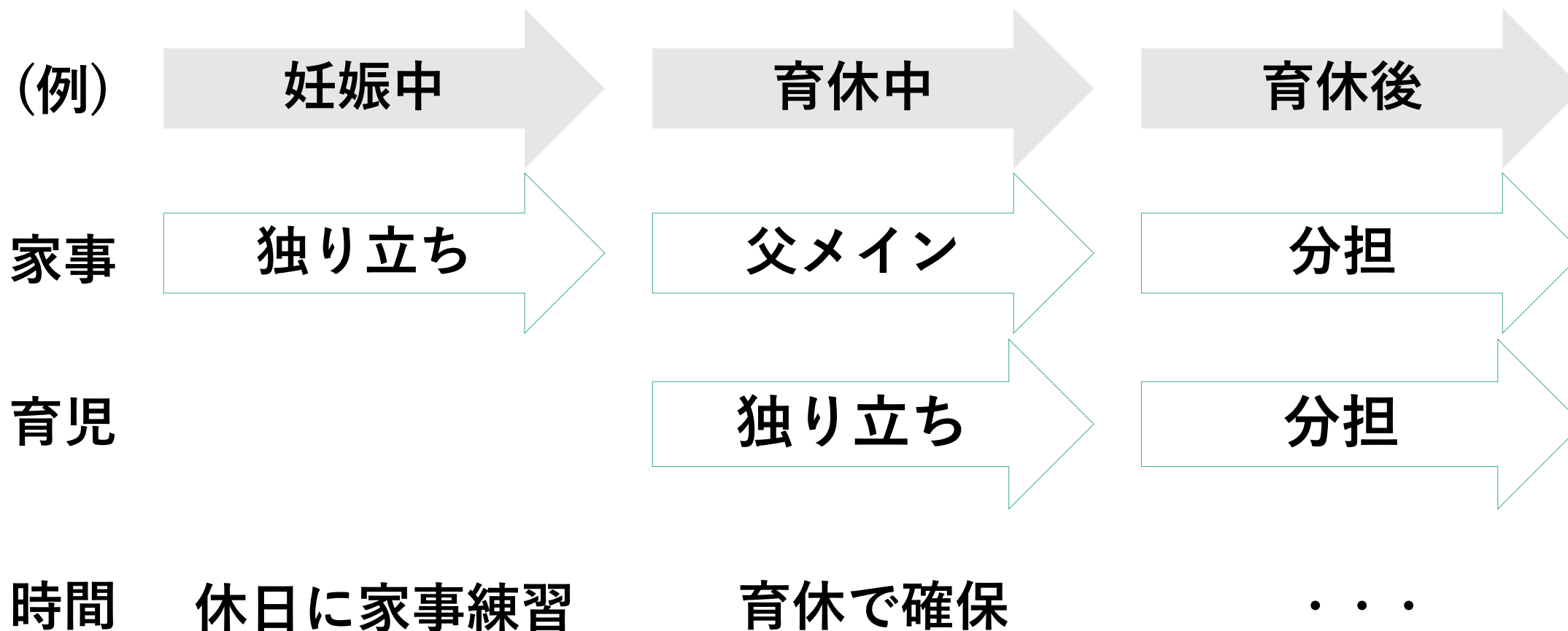
目標に対する「準備」

育児に必要な3つのモノ/コト

- ① 家事スキル
- ② 育児スキル
- ③ 時間

現状と理想の“as is – to be”を把握

いつ、何をするかを明確にする



家事・育児の確立

「共働きで育児分担」であれば
家事・育児を一人でもこなせるスキル
は必須

考えながら**集中すれば**できる

これでは育児と両立は
できない

時間があればできる

「ポイント」をおさえる
家事スキルが必要

時間がなくてもこなせる

「育児をこなすスキル」に加え、
「家事・子育て全体を円滑に回すマネジメント」を意識することが重要

丸1日、子どもと2人で過ごせる

- ・一通りの家事・育児を完結できる
- ・自分で周囲の手を借りられる
- ・パートナーの手を借りない



これがお互いにできるのが
「共働き・共育^{ともそだ}て」



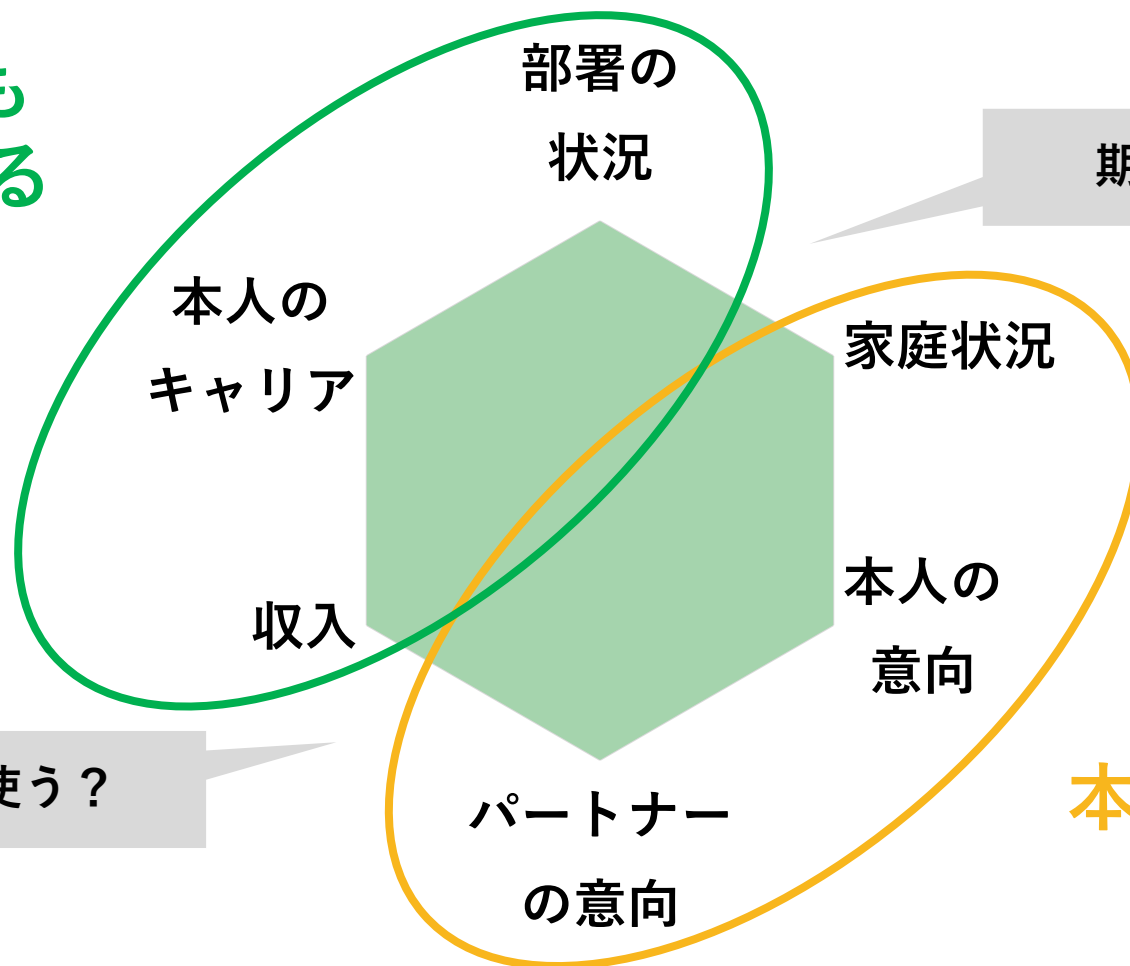


③

計画を持って上司に
「相談」

育休取得で考えるべき要素

上司/会社も
把握している



期間はどのようにする？

どんな制度を使う？

本人が話さないと
わからない

会社・チームの事情も相談する

上司としても
把握している



上司と相談

どんな制度を使う？

部署の
状況

本人の
キャリア

収入

家庭状況

本人の
意向

パートナー
の意向

期間はどのように？

本人が話さないと
わからない



まず整理・提示

上司と目指したい「目標」

「なぜ」「この形で」の働き方を希望するのが**説明**できる

(例)

春はパートナーの職場の繁忙期のため、
子どもが熱を出した時などは
自分が看護等休暇で対応する予定です。



(例)

夏の繁忙期に対応できるよう、
パートナーと家事・育児分担を
調整する予定です。

周囲も「**本人の事情・理由**」を知れば
理解した上で相談・調整できる

仕事面は「自分の不安」も示して



自分のキャリアは
本当に大丈夫だろうか…

残す仕事が心配
メンバーはどう思うか…

上司として見てきた
多様なキャリア像は？

チームとしての大事な時期は？
産後パパ育休の活用？



上司と部下の目標は、ほとんどの場合 「ベクトルは同じ」



上司と部下としての「合意点」を探る

おおまかでいいので「計画」を立てる

(例)

時期	3ヶ月前	6週前	出産	1ヶ月後	2ヶ月後	4～6ヶ月後	6ヶ月後	～	1年後
子									保育園
母			産休				復職・保活		
父	繁忙期		特別休暇	産後パパ育休			育休・保活		復職

「どのくらい取るか」だけでなく「いつ取るか」も大事



産後パパ育休と育休の**併用**や
分割取得も可能性になりうる



最後に

「父親になる」

= これまで経験したことのない大きな**変化**

「育休」は「**育児をするだけ**の期間」ではなく
「その後の長い両立の**スタートダッシュ**をする期間」

使える制度を知り、**パートナー・会社と話し合って**
「ベストな育休」を見つけましょう