

妊娠期

起きやすい4大リスクとその対策／共育でコミュニケーションのポイント



妊娠から考える
ともそだ
「共育で時代」の男性育休・子育て両立セミナー
～のべ2万人のパパ・ママの悩みから分かった“育休中のリスクと対策”～

トモイク
厚生労働省 共育プロジェクト 推進委員

上条 厚子



講師 プロフィール

トモイク
厚生労働省 共育プロジェクト 推進委員
NPO法人ママライフバランス 代表理事（親のがっこう 代表）

上条 厚子（かみじょう あつこ）

- ・ 名古屋市男女平等参画推進委員
- ・ 名古屋市ブランドパートナー
- ・ 政策提言プラットフォームPoliPoliにて有識者登録
- ・ NewsPicks エキスパート登録



1981年生まれ 2児の母。「子どもはかわいい」けど「子育てがしんどい」状態（産後うつ）を経験し、「ちゃんと」よりも「自分らしく」子育てできるパパ・ママを増やすために2016年に子育てセミナー講師として起業。

2020年にNPO法人化し、子育て支援事業を開始。2022年にオンラインスクール「親のがっこう」を設立。

「親のがっこう」では、のべ2万人以上の育児支援実績をもとに開発された独自のカリキュラムで、男性育休・女性活躍推進を軸に、社員の両立を支援し、人的資本経営・DE&Iの実現を後押しする法人向け研修を提供している。



本日のゴール

育休中のリスクを知り共育^{ともそだ}ての土台を作ること
で
安心して育休に入る

ともそだ
共育てとは？



ともそだ 「共育て」とは？

共に子育てをしているというチームメイトとしての
実感がある状態

必ずしも分担が「半分」を目指すのではなく

ポイントは役割分担に夫婦双方が「納得感」をもてていること



目次

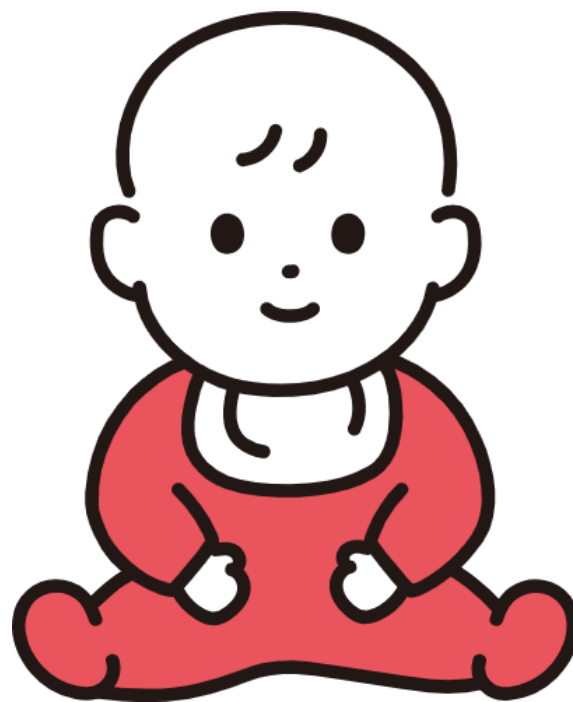
1. 育休中に起きやすい4大リスクを知る
2. 夫婦で共育^{ともそだ}てを始める“土台”を作る



育休中に起きやすい4大リスクを知る

▶ 1. 育休中に頻発する“4大リスク”とその原因・対策

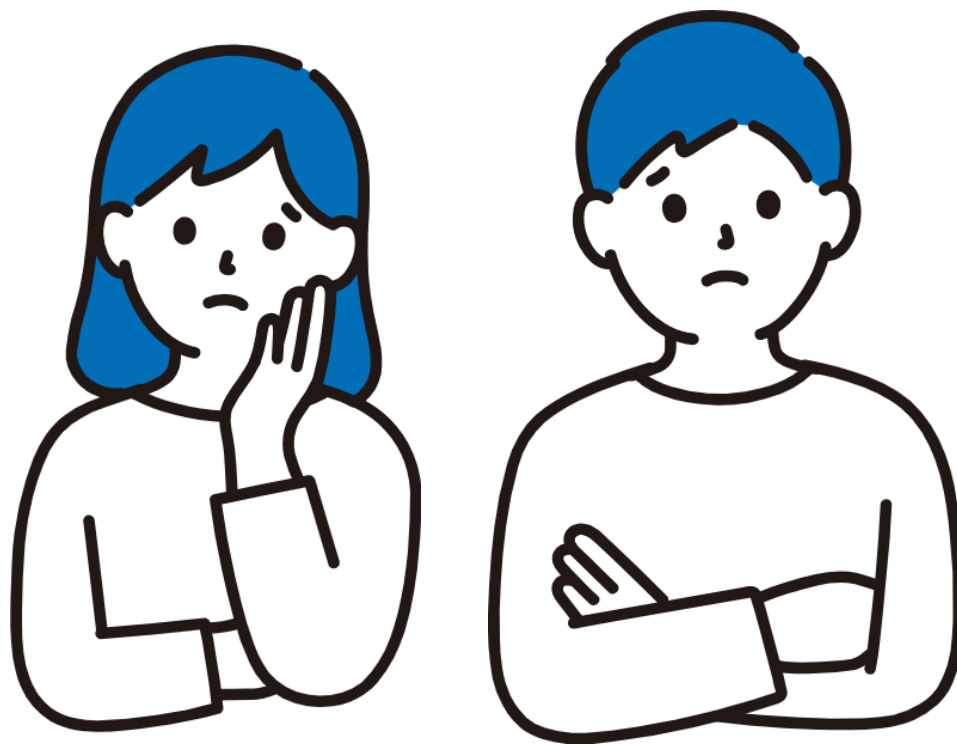
「育休」ってどんなイメージですか？



リスク①：夫婦のすれ違い

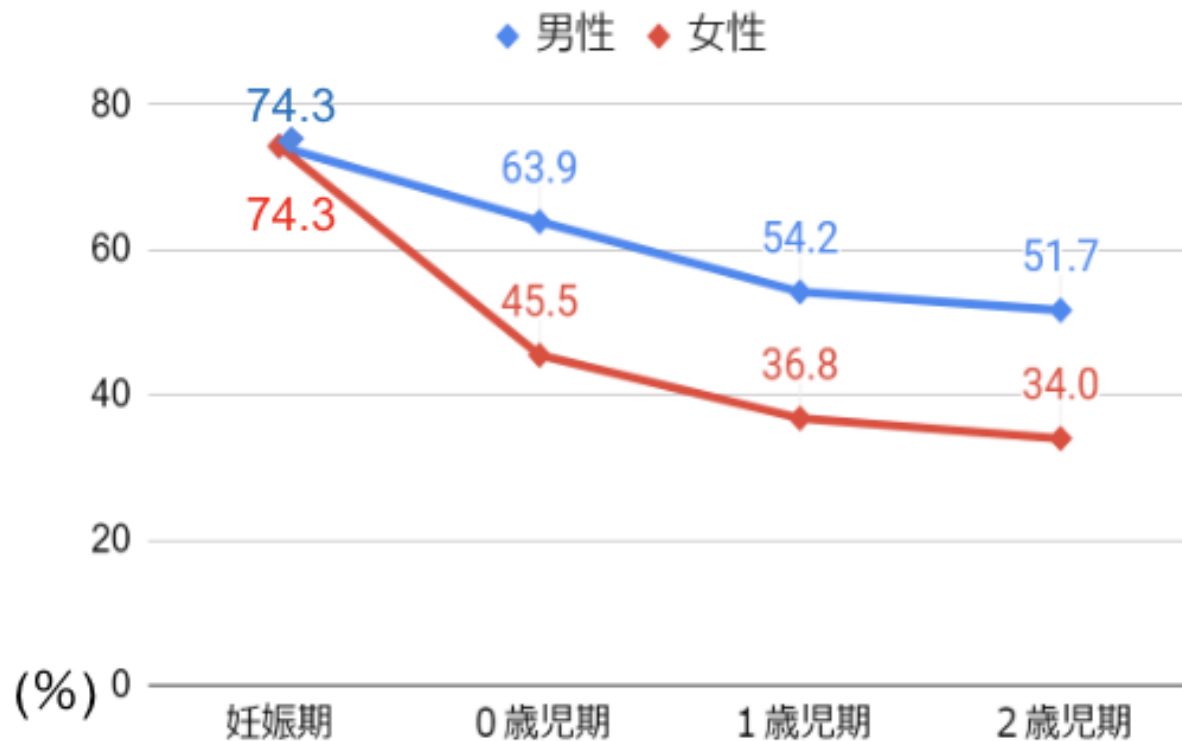
典型例

「察してほしい妻」と「言ってくればやるの」という夫」



リスク①：育休で起こる最大の想定外は“関係性の悪化”

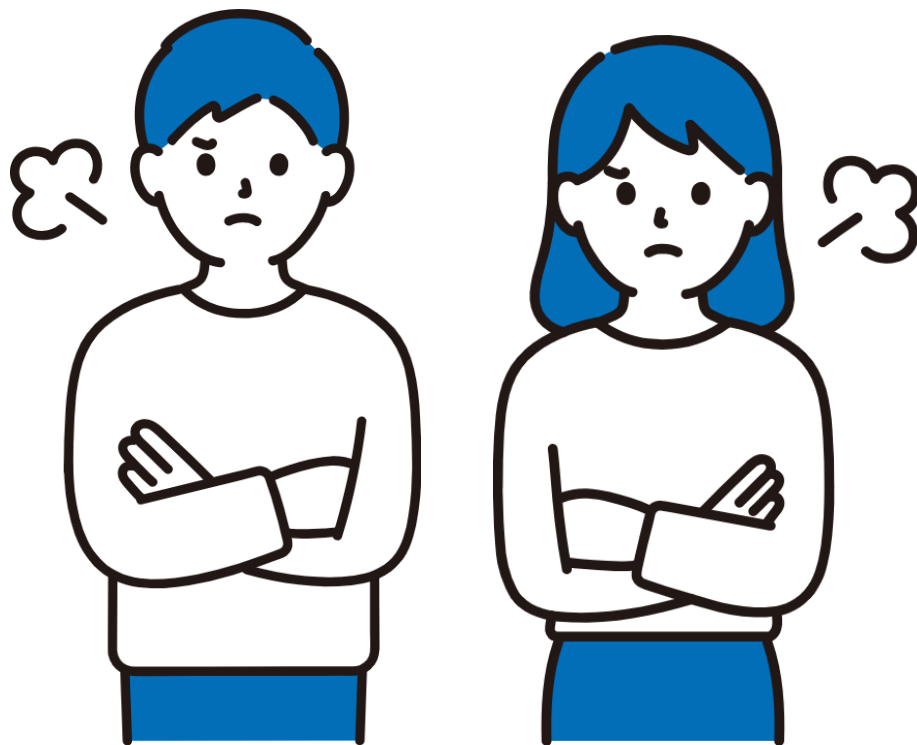
「夫婦の愛情曲線」・・・パートナーのことを「本当に愛している」と実感している人の割合（％）



出典：第1回 妊娠出産子育て基本調査・フォローアップ調査
(ベネッセ教育総合研究所)

リスク①：産後^{さんご}クライシス

出産後から2～3年ほどの間に、夫婦仲が悪化するという現象。



リスク①：夫婦のすれ違い

原因

育児戦闘力格差

※育休期間が長い母親のほうが育児に圧倒的に手慣れて上手くなり、育休期間が短く、仕事復帰後に週末しか子どもと関わる機会のない父親が育児に慣れることができず、自分一人ではできない育児タスクがあったり、名もなき育児が見えていない状態。

対策

育児戦闘力を同じにする

育休が大事な理由はここにあります。それぞれが自分一人でも育児タスクを回せる状態へ（属人化している育児がない状態）。

なお、長期休暇や週末などを活用する方法もあります。

リスク②：孤立・メンタルダウン

原因

大人と話さない時間の増加

- ・ 産後は“家庭以外の世界”とつながりが切れやすい
- ・ 産後うつは母親も父親もリスクがある

対策

一人で抱えない環境づくり

- ・ 話せる大人を意識的に確保する
- ・ 職場・友人とつながる機会を意識的にもつ
- ・ 地域の子育て支援センターやオンラインの子育て広場の活用

活用できる施設①子育て支援センター：親子で遊びに行ったり育児相談が可能

活用できる施設②産後ケア：助産師さんに育児相談ができる、休養できる（産婦人科や助産院など）

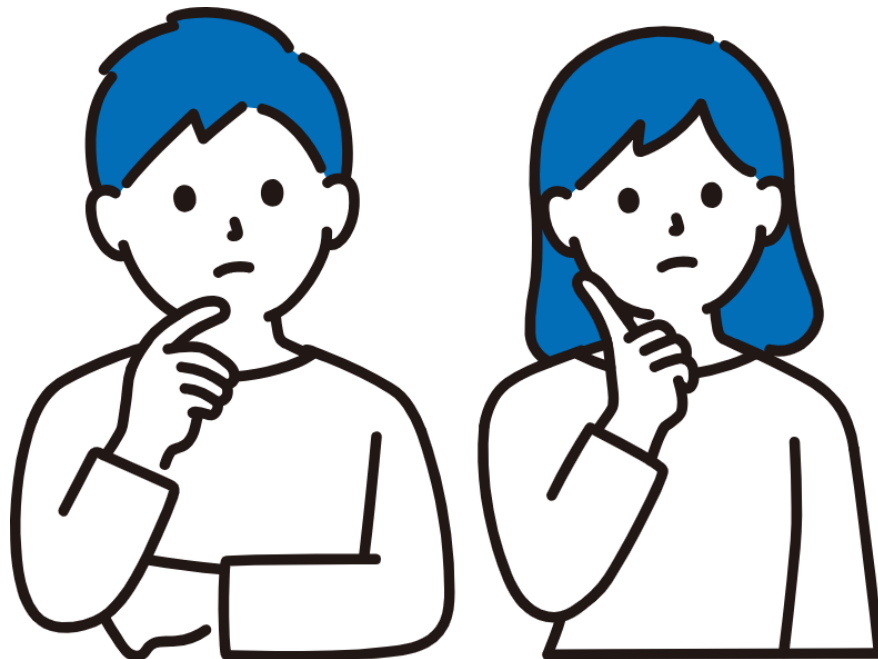
リスク③：子育てにまつわるアンコンシャス・バイアス

自分自身の子育てにまつわる無意識のバイアスに気付こう！

性別役割分担に関する無意識バイアスの例：「母親なら“ふつう”はこうだよね」「父親なら“ふつう”はこうだよね」

健診・予防接種は
ママ担当

夫が主夫だと
びっくりされる



当たり前のように
女性が「育休」「時短」

一家の大黒柱は
夫の役目

リスク③：子育てにまつわるアンコンシャス・バイアス

自分自身の子育てにまつわる無意識のバイアスに気付こう！



これから父親・母親になるにあたり（父親・母親になったことで）
諦めようとしていることはありませんか？

仕事・キャリア

プライベート

リスク③：子育てにまつわるアンコンシャス・バイアス

自分自身の子育てにまつわる無意識のバイアスに気付こう！



これから父親・母親になるにあたり（父親・母親になったことで）諦めようとしていることはありませんか？

仕事・キャリア

（例）

本当はフルタイムで復帰したいけど、
どうしよう？保育園の最長時間を使うのって、気が引けるな。子どもに申し訳ないかも...

子どもが小さいうちは、さすがに泊まりの出張（週末勤務）は無理だから諦めようかな

資格取得やスキルアップのための勉強は、しばらく中断しよう 等

プライベート

（例）

趣味の推し活も当分は封印しなきゃな

ひとりでジムにいったり、カフェで本を読む時間もなくなるな

夜の外出や泊まりは当分無理だな 等

リスク③：子育てにまつわるアンコンシャス・バイアス

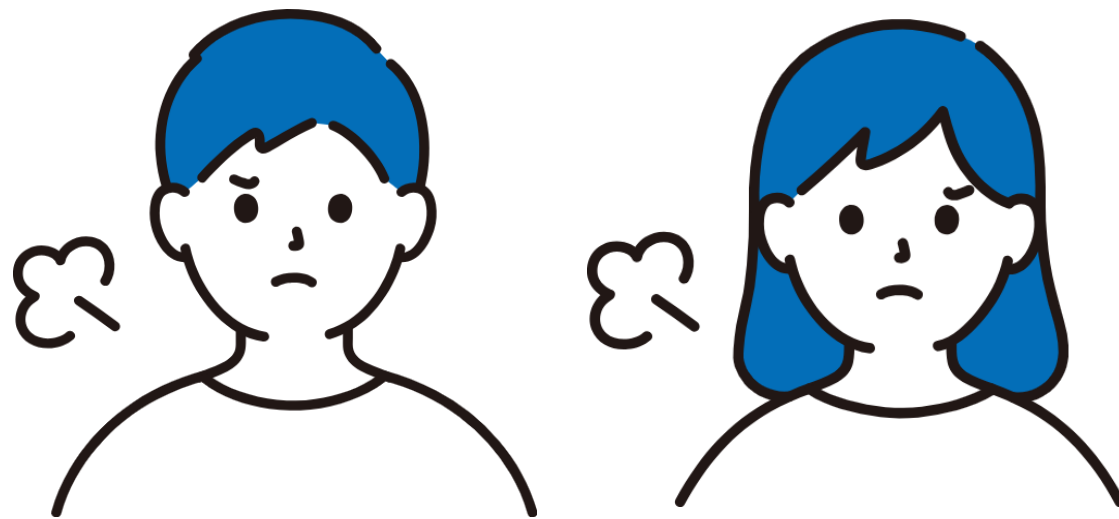
自分自身の子育てにまつわる無意識のバイアスに気付こう！

- あなたが「諦めようとしていること」は、本当に諦めなければいけないことでしょうか？
家庭・職場・地域社会のサポートを得ながら、生まれてくる赤ちゃんを共に育てていくことができれば『子育て』も『自分のキャリア（人生）』もどちらも諦めなくて良い子育てライフを叶えていくことができます。
- 家庭でも、職場でも、脱ワンオペ！の意識を持ちましょう。
- 共育てを実現していくための、具体的な頼り先の見つけ方を、次のパートでご紹介します。

リスク④：共育て夫婦・共倒れ

「なんでわたしばかり！」と「わたしだってやってる！」

原因：パパとママがそれぞれ別々に限界まで頑張っている



リスク④：共育て夫婦・共倒れ

対策：「親」を休む時間を定期的に作ろう！

『時間を生み出す手段』を考えてみよう

CASE 1

ふたりの時間をつくる

CASE 2

ひとりの時間をつくる

◎ パパとママが交代でとる

Point

「パパとママの育児戦闘力に差がないこと」

- ① パパとママのスキル格差（ミルク／オムツ／寝かしつけなど）がないこと
- ② 平日の昼間大半をママ（パパ）がみるならママ（パパ）の負担を軽くする方策を
- ③ 母乳・ミルク混合によりパパも育児に参画しやすく

『時間を生み出す手段』を調べてリストアップしてみよう

1

第三者

家族・友人・地域の人に頼る

2

外部サービス

一時保育／一時預かり

自治体サービス（ファミサポや近隣保育園）

民間サービス（託児サービス）

ベビーシッターや家事代行

🔍 ○○市 ファミリーサポート

🔍 ○○市 一時保育

🔍 ○○市 産後ケア

< 検索のポイント >

自分たち夫婦にとって

① 生後何か月から

② （1時間）いくらで

③ どの場所で

第三の手が借りられるのか？



夫婦で共育てを始める“土台”を作る

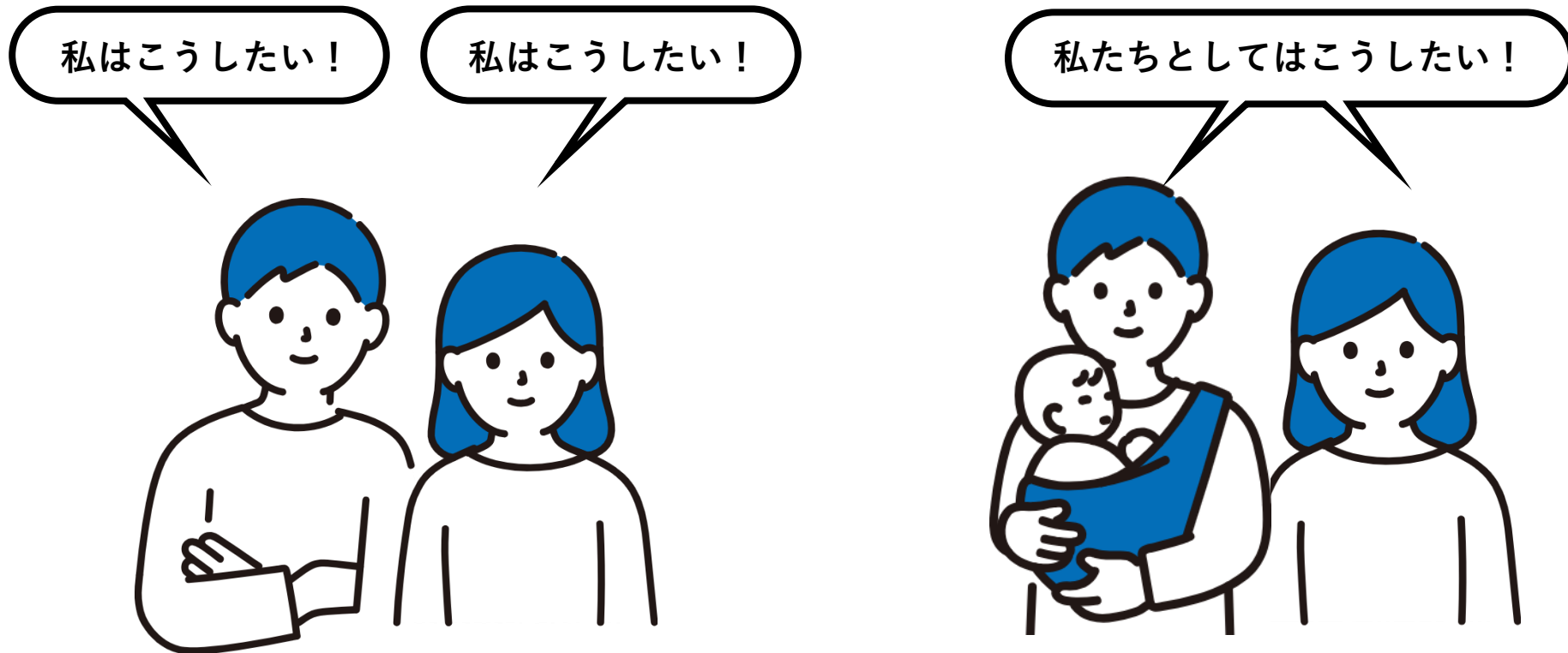
▶ 2. 今日からできる“共育てコミュニケーションの2つのポイント”

“子育てコミュニケーション2つのポイント”

① ^{わたし}「I」と ^{私たち}「WE」 2つの視点をもつこと

子育てコミュニケーション2つのポイント①

共働き夫婦がワンチームになるためには
ふたりともが、「^{わたし}I」と「^{私たち}WE」2つの視点をもつこと



子育てコミュニケーション2つのポイント②

② 「I」 「YOU?」 「WE」 の3ステップで 二人の折衷案（第三の案）をつくる

夫婦の^{ともそだ}子育てのコミュニケーションにも、
職場で育休を調整する際の上司や同僚との
コミュニケーションにも活用できます！

子育てコミュニケーション2つのポイント②

お互いの本音を伝え合う⇒聞き合う⇒すり合わせる

ステップ1：「I」

私はこう思う。→ Iメッセージで自分の考えや状態を伝える

ステップ2：「YOU?」

あなたは どう思う？→ 相手の考えや状態をきく

ステップ3：「WE」

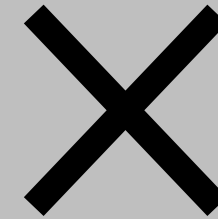
『私たちはどうしていこうか？』→ 折衷案をふたりでつくる

ステップ1 「I」 私はこう思う	ステップ2 「YOU」 あなたは どう思う？	ステップ3 「WE」 私たちはどうしていこうか？

子育てコミュニケーションの基本姿勢は



キャッチボール



ドッジボール

【家庭編】 子育てコミュニケーション2つのポイント

陥りがちな家庭での「ドッジボール型」コミュニケーション

ステップ1：「I」 私はこう思う。→ Iメッセージで自分の考えや状態を伝える

ステップ2：「YOU！」 だから、あなたはこうして！→ YOUメッセージで断定する

(例)

保育園からのお迎え連絡の対応、
私ばかり！
あなたもやってよ！

自分だってできることは
対応してる！これ以上は難しい！
あなたがやってよ！



【家庭編】 子育てコミュニケーション2つのポイント

「キャッチボール型」コミュニケーションにすると

ステップ1：「I」 私はこう思う。→ Iメッセージで自分の考えや状態を伝える

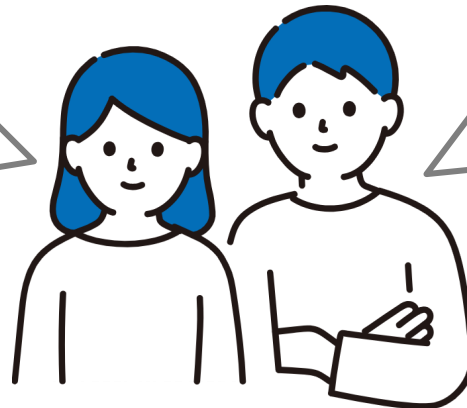
ステップ2：「YOU?」 あなたはどう思う？→ 相手の考えや状態をきく

ステップ3：「WE」 『私たちはどうしていこうか?』⇒ **折衷案をふたりでつくる**

相手の考えや状態を「聞き合う」プロセスを入れる

(例)

「I」
保育園からのお迎え連絡の対応
私ばかりで最近しんどいんだよね...
「YOU?」
どうにかしたくて...どう思う？



「I」
自分も残業を減らしてお迎えに行ける日
は行ってるし、できることはやってる
これ以上の調整は難しそう...
「YOU?」
こんな状況だけど...どう思う？

【職場編】 子育てコミュニケーション2つのポイント

「I」と「WE」2つの視点をもつこと

私はこうしたい！



私はこうしたい！



私たちとしてはこうしたい！



【職場編】 子育てコミュニケーション2つのポイント

陥りがちな職場での「ドッジボール型」コミュニケーション

ステップ1：「I」 私はこう思う。→ Iメッセージで自分の考えや状態を伝える

ステップ2：「YOU！」 だから、あなたはこうして！→ YOUメッセージで断定する

(NG例) 育休を取得した男性社員や女性社員に対して上司の立場で

「I」
育休から戻ってくるの待ってたよ！
「YOU」
休んだ分しっかり仕事よろしくね！
(断定)



「I」
育休から戻ってくるの待ってたよ！
「YOU」
お子さんいるから前みたいな業務は
難しいと思うから、負担の軽い業務
をお願い！(断定)

【職場編】 子育てコミュニケーション2つのポイント

「キャッチボール型」コミュニケーションにすると

ステップ1：「I」 私はこう思う。→ Iメッセージで自分の考えや状態を伝える

ステップ2：「YOU?」 あなたはどう思う？→ 相手の考えや状態をきく

ステップ3：「WE」 『私たちはどうしていこうか?』⇒ **折衷案をふたりでつくる**

相手の考えや状態を「聞き合う」プロセスを入れる

(例)

「I」
育休から戻ってくるの待ってたよ！
「YOU?」
〇〇の業務、あなたを頼りにしたい
と思っているけど、どうかな？



「I」
育休から戻ってくるの待ってたよ！
「YOU?」
どのような働き方や業務を希望して
いるかな？

キャッチボール型のコミュニケーション

お互いの本音を聞き合う



“すり合わせる”



最後に

- 育休はゴール（目的）ではなく

“我が家らしい家族のスタイルをつくるスタート”

- 個人戦ではなくチーム戦で

“私たち”としての作戦会議ができる「共育て」関係を構築することが、
長期的な両立ライフを乗り越える鍵となります

- 「共育て」ができると、親が安心して毎日を過ごせることにより

子どもの幸福度も高まり、職場でもイキイキと自分のパフォーマンス
を発揮し続けることができます