



こんな方が対象です

- ☑ 親になる予定の夫婦
- ☑ 1歳までの乳児をもつ家族
- ☑ 妊婦さん

妊娠中から産後にかけての生活のイメージを持ちやすくし、育児について、夫婦・家族・そして地域がチームになって育児を行うきっかけになる講座となっています。

プレママ・プレパパ講座

みんなで考えよう!
出産、育児のこと

「男性の育児休業と夫婦のパートナーシップ」

佐野 崇之

育児・介護休業法 改正

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



令和4年4月1日施行

- 1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化
- 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

令和4年10月1日施行

- 3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設
- 4 育児休業の分割取得

令和5年4月1日施行

- 5 育児休業取得状況の公表の義務化



※イクメンプロジェクト HPから抜粋

改正前後の制度の概要

※イクメンプロジェクト HPから抜粋

	産後パパ育休 (R4.10.1~) 育休とは別に取得可能	育休制度 (R4.10.1~)	育休制度 (現行)
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 (←p27)	原則子が1歳 (最長2歳) まで	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 (←p26)	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 (初めにまとめて申し出ることが必要) (←p27)	分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)	原則分割不可
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 (←p28,29)	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を柔軟化 ※1	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能 ※2	再取得不可

雇用環境の整備など
について、法を上回る
取組を労使協定で定
めている場合は、
1か月前までとできる

※1 1歳(1歳6か月)以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳(1歳6か月)時点に加え、配偶者が1歳(1歳6か月)以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。

※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

パパになるって
どういうこと!?

アドバイザーが自信を持って伝授! 妊夫の心得TOP5

ベテラン産婦人科医と、男性の育児参加を応援するファザーリング・ジャパンの理事が「妊夫の心得」をアドバイス。妻が妊娠して何をどうすればいいかわからない男性は、これを読めば妊娠中の妻を理解できるはず。



心得
2

妊娠期にしか味わえない その「瞬間」を楽しむ

十月十日の妊娠期間。その「瞬間」を夫婦で楽しみましょう。妊婦健診や両親学級に行くなど、パパになる実感がわきづらい男性は、妻と同じ時間を共有するのがおすすめです。それが楽しいか楽しくないかではなく「楽しむ」ことを心がけて。「鈍感」はモッタイナイです。

心得
1

妻の話したい気持ちに 寄り添い「共感」する

妻の話聞くときはスマホをおき、耳と体を傾けて。そこでは仕事のように課題解決する姿勢は必要ありません。「大変だったの」という妻に「大変だったんだね」と共感するのがポイント。「わかるよ」と同感までしてしまうと、「何がわかるのよ!」とさかなでする危険が。

珠越さんより

5つの「かん」を
とき澄まし、妻との
時間を有意義なものに

心得
5

家族の形を 全体から「俯瞰」する

妊娠しても仕事を続ける女性が増えています。妊娠中に妻の産休や夫婦の育児、仕事復帰のこと、保育園や預け先、病気になったときの緊急対応などについて話し合っておきましょう。育児・家事は夫もシェアして、妻に負担が大きくかからないようにサポートを。

心得
4

自分でできることはする。 「習慣」づけてパバカアップ

自分の身のまわりのことは自分でやる。それを「習慣」にしましょう。おなかが大きくなってくると夫の世話までしばらく、子どもが生まれたらなおさら。妻に「あなたは子ども!？」とダメ出しされる夫では、子どものしつけがしづらいパパになりますよ。

心得
3

おなかが大きくなる妻に 代わって家事を「補完」

おなかが大きくなるとできなくなる家事が増えていきます。今まで妻がやっていたできなくなった部分は夫が補う＝「補完」する。欠けて足りないままの「欠陥」にせず、得意不得意はあってもいいので「できない」家事は減らしていく。できることが増えると楽しいですよ。



産褥期（さんじょくき）

産褥期とは、妊娠～出産により変化した女性の体が、妊娠する前の状態に戻るまでの期間のことです。産後6～8週間くらいの期間のことをさします。

3つの変化

カラダ

妊娠・出産で変化した体が急激に変化しているとき

ココロ

マタニティーブルー
ホルモンの変化によって不安定な状態

生活

24時間休みなく赤ちゃんのお世話で、慢性的睡眠不足に

産褥期に必要なのは、休養、栄養、パパのサポート

産後ケアは3段階

出産

産後2か月

産後7か月

産褥期

リハビリ期

社会復帰期

安静に過ごすことが大切。

座る、立つ : NG

横になる : OK

骨盤、子宮に負担をかけないことが大切。

産後ケア教室や、
バランスボール、ストレッチ
など

体の回復 × 言葉の回復

をする期間。

仕事復帰に向けて
仕事と子育ての両立を
どうするか、
保育園など子どもの環境など
夫婦で対話しながら整える
期間。

「マドレボニータの産後ケア」参照



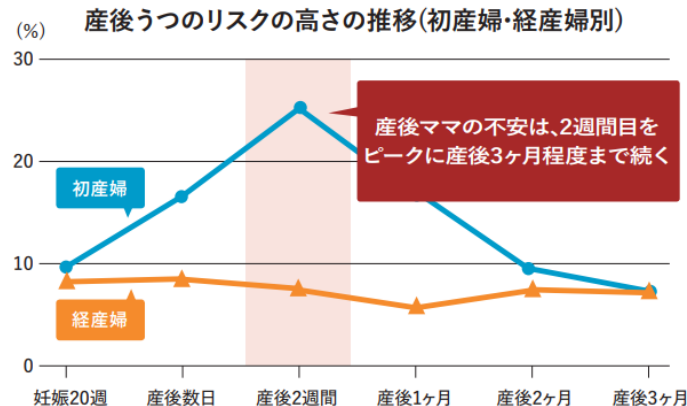
産後うつ

産後の女性の**10人に1人**が産後うつになると言われており、産後うつのピークは、**産後2週間～産後1カ月**。

産後うつの予防には、**7時間睡眠と朝日を浴びて散歩**が効果的といわれています。

夜泣き対応や日中の育児を一人で対応していると睡眠時間の確保や朝の散歩は難しい。

パートナーや家族の理解とサポートで、産後の女性が体を休める環境作りが大切！！



2014年度厚生労働科学研究事業
「妊産婦のメンタルヘルスの実態把握及び介入方法に関する研究」の一部表現修正

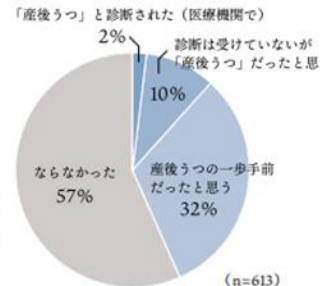
Q 産後2週間から1年程度までの期間に「産後うつ」になりましたか？

産後女性は
誰もがなりうる



2人に1人が、
“産後うつ寸前”～“産後うつ”を自覚！

「医療機関で産後うつと診断された」は少数だが、「産後うつだったと思う」「一歩手前だったと思う」を合わせると、約半数を占める。



「マドレボニータ 産後白書4」参照

マタニティーブルーと産後うつ

	マタニティーブルー	産後うつ
期間	産後3～5日 だいたい産後2週間	産後数週間から数ヶ月以内 2週間経っても改善しない 産後うつ病は治療が必要な「病気」
症状	気分の不安定性・涙もろさ 不眠、不安、焦り 集中力低下、意欲低下	気分が沈む。 疲労、頭痛、食欲不振、不眠などの 何らかの身体的な症状を伴うことも。
対策	出産して10日も経てば 自然と症状は消えていきます。 不安に感じている事などは、 なるべく誰かに話しましょう。 体を動かしたり、 日光を浴びましょう。 家族の理解とサポートが大切 です。	妻の気持ちを夫をはじめとした家族に 打ち明けたり、家事や育児の手伝いなど があれば、自然に改善していくことも 多いでしょう。 ただし、 産後うつはれっきとした病気です。症状が 改善しない場合は、 決して無理をせず、頑張らずに、 早めに医師などに相談してください。

産後の夫婦に起きること

産後クライシス = 産後の危機

産後に夫婦仲が急激に悪くなる

どうして！？

産後の夫婦に起きること

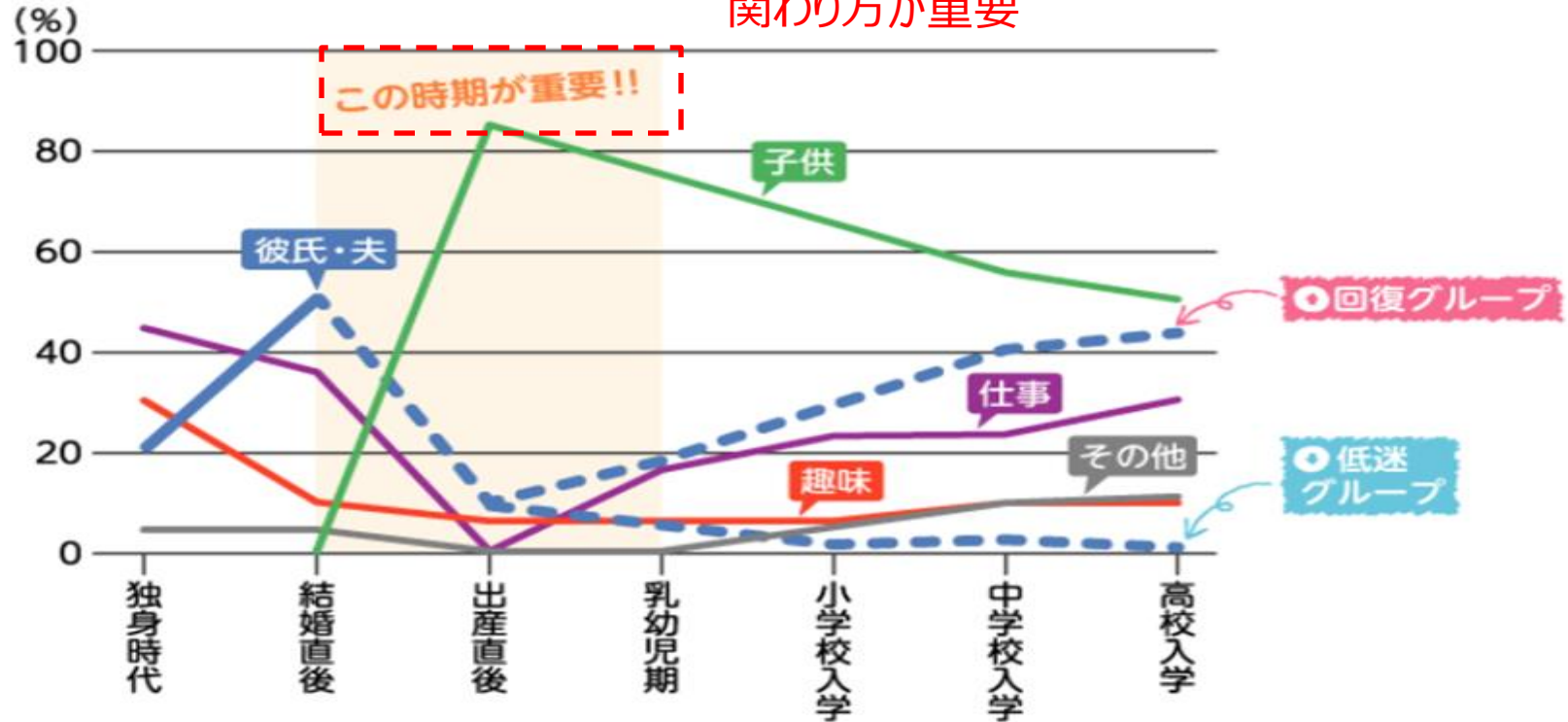
産後クライシスの原因

- ①産前・産後のホルモン変化
- ②子ども第一の生活に変化
- ③夫婦の時間が減り、コミュニケーション不足
- ④子育てへの漠然とした不安

産後の夫婦に起きること

女性の愛情曲線

産後のパパの
関わり方が重要



(出典) 東レ経営研究所ダイバーシティ&ワークライフバランス研究部長
渥美由喜著「夫婦の愛情曲線の変遷」

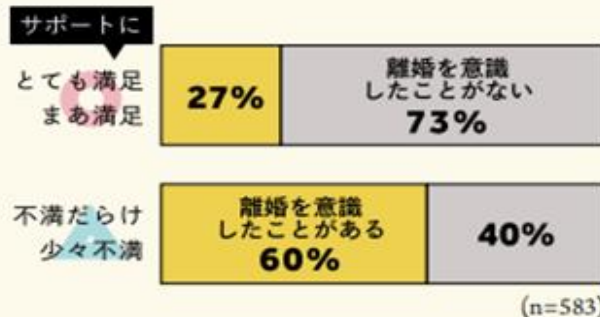
Q. ぶっちゃけ、産後に“離婚”の二文字が頭に浮かんだことはありますか？

産後女性の約3割が
“離婚”を意識したことがある



TOPIC 1

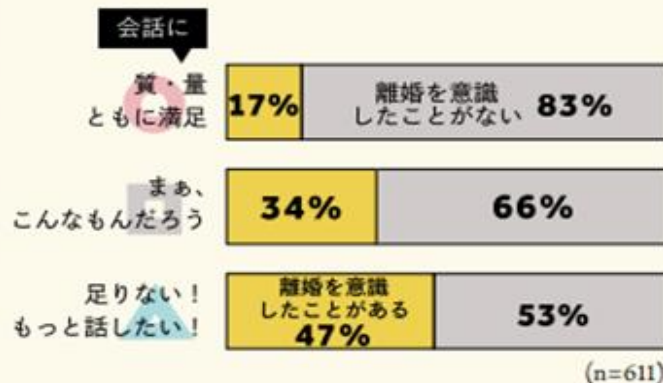
パートナーのサポートへの満足度が
高いほど離婚を意識する人が少ない！



パートナーとの関係が良好だと思
うのは、「家事・育児について協力し合
えている」時という回答が第1位に。

TOPIC 2

パートナーとの会話の満足度が
高いほど離婚を意識する人が少ない！



産後女性が本当に話したいと
思っていることは？

出産後の生活リズム

生後1カ月の子どもがいるAさん宅のスケジュール

6:00	起床、朝食作り、授乳、げっぷ、おむつ替え
7:00	朝食
8:00	パパ出勤、洗濯、授乳、げっぷ、おむつ替え
9:00	
10:00	授乳、げっぷ、おむつ替え 昼寝するが、15分で起きてしばらく泣く
11:00	
12:00	授乳、げっぷ、おむつ替え (ママは昼食食べられず) 昼寝 (ママは溜まったLINEの返信)
13:00	
14:00	起きる、授乳、げっぷ、おむつ替え
15:00	宅急便の受け取りや、身近な用事を足早に済ませる
16:00	洗濯物を取り込む
17:00	授乳、げっぷ、おむつ替え
18:00	夕食準備
19:00	授乳、げっぷ、おむつ替え
20:00	パパ帰宅、入浴
21:00	授乳、げっぷ、おむつ替え 寝かしつけるが、寝ない
22:00	交代で夕食
23:00	やっと寝る
0:00	授乳、げっぷ、おむつ替え
1:00	
2:00	夜泣き、授乳、げっぷ、おむつ替え
3:00	
4:00	夜泣き、授乳、げっぷ、おむつ替え (そのまま朝まで泣き続けることも)

朝起きできない
こともある

何時間も泣き続けること
も多く
ママは休まらない

食べれても立った
ままつまみ食い
状態のことも！

夕方に泣くことも
多いので本当に
大変です！

寝かしつけは終りが見え
ない。10分で寝ること
も、
2時間以上かかる日も

24時間体制の重労働

ママ1人では無理！！
パパの協力が必要不可欠

他にもサポートできる体制を家事
代行サービスなど…

※一般社団法人日本ファミリーナビゲーター協会
家族円満のための新型プログラム「FAMILY CREATING」から抜粋

たびたび「授乳」
「げっぷ」「おむつ替
え」の繰り返し

産後の妻が夫にしてほしいこと

- 夜泣きの対応
- 妻と赤ちゃんの写真、動画を撮る
- 自由時間を作ってくれる
- 疎かになりがちな家事には目をつぶる
- 自分のことは自分で！

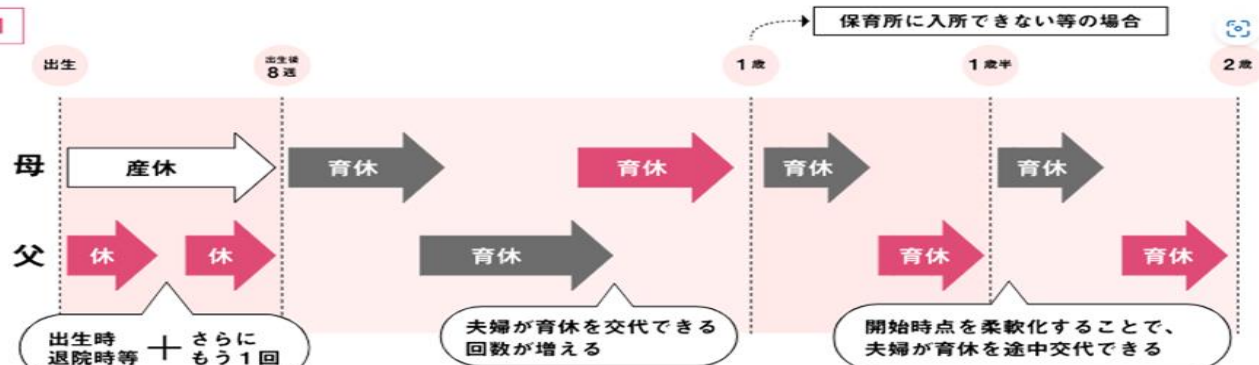
男性 育休 メリット

夫婦関係	<ul style="list-style-type: none">・妻の育児不安、ストレスの低減・出産で低下した愛情が回復・夫の家事育児スキルの向上・妻の就労継続	<ul style="list-style-type: none">・互いを尊重し合うパートナーシップが育まれる・育休後の家事育児分担がスムーズに・経済的メリットも大きい！
子ども	<ul style="list-style-type: none">・わが子の成長を見逃さない・深い信頼関係の土台に	<ul style="list-style-type: none">・自己肯定感を育み、多様な価値観を知る・夫婦で父性と母性で子育てができる
職場	<ul style="list-style-type: none">・生産性向上（コミュニケーション、マネジメント能力）・「お互い様」でサポートしあう関係が構築	<ul style="list-style-type: none">・業務の効率化・チームの向上→持続的な成長

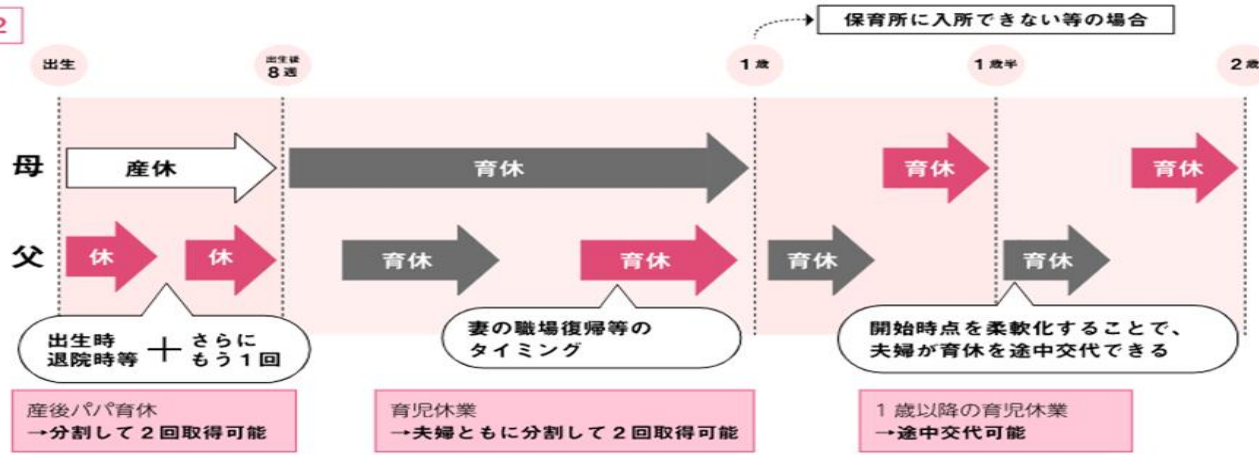
育児休業 Q&A

<p>Q:会社に育児休業制度がない場合は？</p>	<p>A:会社に規定がない場合でも、申出により育児休業を取得することができます 育児休業は、育児・介護休業法に基づき、労働者が請求できる権利です。</p>
<p>Q:育児休業中の収入は どうなるの？</p>	<p>A:育児休業給付金が支給されます。 はじめの半年間は給与の67%、それ以降は50%給付 給付金は所得税、社会保険料、雇用保険料が免除 手取り金額は休業前の約8割！会社負担の社会保険料も免除！！</p>
<p>Q:夫婦ともに育児休業を 取得することはできる？</p>	<p>A:夫婦ともに取得できます。 両親で協力して育児休業を取得するための特例（「パパ休暇」・「パパ・ママ育休プラス」） 夫婦で育休を取得する「ペア休」も推進されています。</p>

例1



例2



※3 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後/パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

育児休業取得タイプ

バトンタッチ型

妻の復帰と入れ替わりで取得。



引継型

妻の復帰に合わせて一定の引継期間をかぶせて取得。



産後サポート型

妻の産後をしっかりとサポートするために出産に合わせて取得。



産後サポート併用型

妻の産後&復帰をサポートするために二回に分けて取得。



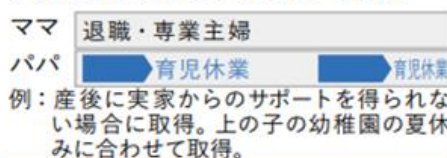
期間内取得型

ママと一緒に育児をサポート。仕事のタイミングに合わせて取得。



妻サポート型

ママが働いていなくても産後と育児をサポート。家庭の事情にタイミングに合わせて取得。



育休取得タイプ

妻が仕事復帰をし、子どもが保育園に入る場合、「産後サポート併用型」で復帰前後の期間に取得を。妻が仕事に集中してパフォーマンスを発揮するために、環境に慣れずに大泣きしたり、はじめての集団生活で病気をもらってきたりする子どもを夫がしっかりとサポートする。

第1子&第2子制度併用型

子が満3歳になるまでに育児休業を取得できるので、第2子の出産に合わせて第1子の育児休業を取得することも可能。

男性育休取得者の体験談



産Q育Qプロジェクトとは？

サービスメニュー

運営者情報

お問い合わせ

パパインタビュー

企業インタビュー

イベント情報

活動レポート

最新記事

パパインタビュー



【第14回】育休中の就労は、育児との両立も可能で、精神的な安定要因に。取得に向けては妻とのコミュニケーション、本人の心づもりが重要（株式会社バウンディングパルス・三根一晃さん）

このインタビューは、「令和3年育児・介護休業法改正特別企画」として、産Q育Qプロジェクトのメンバーが、男性育休取得者から育休の体験談…
2022年10月30日

メインコンテンツ

- ▶ パパインタビュー
- ▶ 企業インタビュー
- ▶ イベント情報
- ▶ 活動レポート

パパインタビュー



【第3回】育休取得の秘訣は会社トップへの相談！取得によって仕事スタイルも改善。妻とコミュニケーションを密にし、「ワーク」の共同戦線を構築（熊本県民テレビ：大塚利樹さん）

このインタビューは、「令和3年育児・介護休業法改正特別企画」として、産Q育Qプロジェクトのメンバーが、男性育休取得者から育休の体験談…
2022年4月11日

パパインタビュー



【第2回】育休は人との接し方など自分を客観的に見つめ直すきっかけに。そして仕事で接する「地域」の見方も変わった（株式会社SALT：鎌刈竜也さん）

このインタビューは、「令和3年育児・介護休業法改正特別企画」として、産Q育Qプロジェクトのメンバーが、男性育休取得者から育休の体験談…
2022年3月25日

パパインタビュー



【第1回】育休は人生のターニングポイントであり、仕事人としての成長の機会。ただし、夫婦でのコミュニケーションはマスト（JR西日本：大村知之さん）

このインタビューは、「令和3年育児・介護休業法改正特別企画」として、産Q育Qプロジェクトのメンバーが、男性育休取得者から育休の体験談…
2022年3月15日

※産Q育Qプロジェクト（九州発！男性の産休・育休取得を推進する）のHP参照



徳島県 男性育休事例集


パパの育児休業は当たり前!

徳島県 男性育休取得 事例集

ココティベンギン

育児という活動は毎日のルーティンワークで取り組まれているが、その中で大切な役割を担っている男性の働き手にも育休の取得を促すことで、育児休業の取得率を向上させることが期待されている。

家族の絆を深めながら、企業の業務の見直しにつながるなど、ワークライフバランスを向上させるきっかけにもなる男性の育児休業。変化する制度に合わせて、従業員の育休取得に前向きに取り組む県内企業の事例を紹介するとともに、男性育休の基本について改めてお伝えします。



徳島県の パパの育児休業 実態アンケート

実際どうなの?

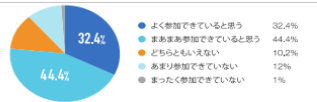
男性の育児休業取得を主な目的として、育児・介護休業法が2022年4月に改正されました。これにより、企業側も男性が育児休業を取りやすくする環境の整備を行うことが義務付けられました。注目を集めるバブの育児休業について、徳島での実態はどうなのかを調べてみました。

調査方法
子育て情報局「ワイール」アンケート
調査期間
2023年9月10日～16日
調査人数
徳島県で働く男性108名 (20代 5.6%、30代 54.8%、40代 25.7%、50代 11.1%)

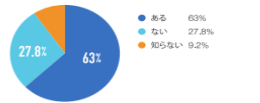
Q1 あなたは父親も子育てに参加することが当たり前だと思いますか？



Q2 実際に、自分はどのくらい育児に参加できている(できていた)と思いますか？



Q3 あなたのお勧め先には育児休業取得制度がありますか？



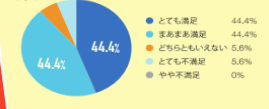
Q4 あなたは育児休業を取得したことがありますか？(取得を希望しますか？)



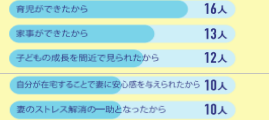
「育児休業制度があることは知っている」と答えた人は6割以上でしたが、実際に取得した人は2割以下でした。

育休取得者に深掘り!

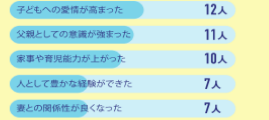
Q5 取得後の満足度を教えてください。



Q6 「とても満足」「まあまあ満足」と答えた理由を教えてください。



Q7 育児休業を取得したことによって、何か変化がありましたか？



育児休業を取得したことで家族へのよい変化が見られるようになったという意見が集まりました!

Q8 取得した人および将来的に取得する予定の人は、どれくらいの日数を希望しましたか？(希望しますか？)



「夫婦で子育て」なぜ大事？

①「**夫婦主担当**」で子育てを**ポジティブ**に楽しめる。

楽しさ倍増！大変さ半減！パパ&ママが笑顔なら子ども笑顔！

② **子育ては期間限定！夫婦で楽しまないともったいない！**

子育てはアナザワールドへの入り口。期間限定のプロジェクトX！

③ **ワーク&ライフ相乗効果で仕事にもプラスになる。**

人材育成力、タイムマネジメント力、ネットワーク力、ダイバーシティ力、マネジメント力！

パートナーから言われてうれしい言葉ランキング

	妻	夫
1位	ありがとう	ありがとう
2位	お疲れ様	結婚してよかった
3位	がんばってるね	お疲れ様

※「ママの知りたい情報が集まるアンテナ ママテナ」、「ブライダルデー 夫婦の誕生日」から引用

子育てはわが家流の「チームわが家」で

チームわが家 = 安心して自分らしく成長できる環境作り

家庭&職場でサポーター（味方）を増やし余白を創ることで、
一人ひとりが安心して自分らしく成長できる環境を創る



<https://teamwagaya.com/>

※チームわが家.com参照に作成

Copyright © 2020 wonderLife LLP All rights reserved.

子どもが憧れる笑顔の夫婦6カ条

大切な人とあなたが笑顔でいるための6つの心がけ

恋人でいよう!

相手に関心と興味を持つ。
デート、スキンシップ等二人の時間と空間を大切にする。

個人でいよう!

夫婦も他人。「違い」を楽しむ。
お互いに一人の時間を持てるような配慮を。

親友でいよう!

お互いを認め合い、いいライバルとして高め合う。
業務連絡だけではなく、雑談も。

戦友でいよう!

人生のチャレンジを乗り越える。フォローしあう。
無理なら外部にヘルプ要請。

味方でいよう!

相手が大変な時にサポートする。否定したり、
評価したりせずに、まずは話を聴く。

相方でいよう!

一緒に笑う！相手が笑顔かどうか確認する。
二人の笑顔で子ども達を笑顔にする。

夫婦円満と「チーム育児」のコツ

夫婦喧嘩の原因について

妻

1位	育児に関する分担が不公平	42.6%
2位	配偶者の言葉に思いやりがない	40.4%
2位	育児に対する考え方が違う	40.4%

夫

1位	配偶者の言葉に思いやりがない	47.4%
2位	育児に対する考え方が違う	33.3%
3位	育児に関する分担が不公平	24.6%

※『ピジョン 育児イマLABO調べ』から抜粋

先輩チームの経験を参考に！

夫婦のコミュニケーション 5つのポイント（ママ編）

- ① 「気づいてほしい」ではなく**「伝える」**。
「何を」「どのように」「いつまで」を明確に。
- ② **パパの出番**を作る。需要をアピールする。
経験値の差を開かせない。師弟関係にならない。あきらめない。
- ③ **パパも大変**なことを理解する。
- ④ **任せる**。任せたら**手放す**。評価しない。感謝。
- ⑤ **家庭内業務連絡は大事**。**雑談はもっと大事**。
「一日の出来事の報告」「スケジュール調整」「依頼」の3点セット

夫婦のコミュニケーション 5つのポイント (パパ編)

- ① **「手伝おうか」**は地雷ワード。自分も**「主担当」**。
- ② **女性は2万語、男性は7千～8千語**。
- ③ **とにかく共感。結論、正論、評価は不要！**
「ながら聴き」はNG。目を見て、「それで？」「大変だったね。」
- ④ **「任せるよ」はNG。「一緒に考えよう」**がベター。
- ⑤ **家庭内業務連絡は大事。雑談はもっと大事。**
「一日の出来事の報告」「スケジュール調整」「依頼」の3点セット

夫婦で家事育児 心がけていること

項目	内容
工夫や心がけ、 夫婦で快適に過ごすコツ	<ul style="list-style-type: none">・ママの笑顔でご機嫌でいることで家族も円満・子どもが寝ているときや早朝に家事を頑張る・ママが喜ぶことをする、イヤなことはしない・感情的に言わない。もし言った後はすぐに謝る・3出し（ダメ出し・口出し・手出し）をしない
ママがしてもらって喜んだ例	<ul style="list-style-type: none">・ワンオペ状態での育児する時間を減らす・ママが苦手・やりたくない家事をパパがする・ママが1人で自由にできる時間を作る・パパが1人で家事育児ができる・抱っこ、オムツ交換、寝かしつけ、夜泣きetc

家庭と仕事の両立 ～先輩パパの声～

名前	両立の工夫	難しい点	難しい点の解決エピソード
Aさん	<ul style="list-style-type: none">・お互いワンオペできる状態作り・定時帰宅	<ul style="list-style-type: none">・自由度の高い働き方であったが、それでも夫婦ともにスケジュール調整ができないときがあった。	<ul style="list-style-type: none">・カレンダーアプリで事前スケジュール共有・両親・友達・兄弟の協力を得る
Bさん	<ul style="list-style-type: none">・時間有限と意識・突然の予定を入れない・ランチ会に対応	<ul style="list-style-type: none">・仕事柄、19時以降や土日のお客様面談が入るため、家族との時間確保が難しい。	<ul style="list-style-type: none">・早起きし、朝ご飯作り→家族と朝ご飯・コロナ前から全社に在宅ワーク相談実施
Cさん	<ul style="list-style-type: none">・外回りの移動中にビデオ通話で家族との時間確保・内勤の日は定時帰宅で子どもとお風呂・突然の予定を入れない	<ul style="list-style-type: none">・泊りの出張中、ママに任せきりになってしまう。	<ul style="list-style-type: none">・出張時のお土産をかかさない お土産をお酒のお供に、ママの話をしっかり聞く時間を確保。（昔はアドバイスしようとしてしまい、怒られていました。今は傾聴しています）
Dさん	<ul style="list-style-type: none">・在宅メインの為、家の仕事スペースとプライベートスペースを分けた	<ul style="list-style-type: none">・仕事のクオリティの維持、向上。（時間の確保が難しい）	<ul style="list-style-type: none">・解決できていません 職場も家庭も含めて、周囲にも協力を求めるようにしています。・夫婦でコミュニケーション取りながら少しずつ改善していきたいです。
Eさん	<ul style="list-style-type: none">・子育て家庭人アピール（職場に子どもを紹介）でスケジュール確保しやすくなりました。・食洗器を購入	<ul style="list-style-type: none">・突発的な業務や出張	<ul style="list-style-type: none">・心に余裕をもって、ママとのコミュニケーションを取る。
Fさん	<ul style="list-style-type: none">・残業しない・子育て大変アピール	<ul style="list-style-type: none">・プロマネのため、仕事のイベントを優先にせざるを得ないときがある。	<ul style="list-style-type: none">・年間で忙しい時を家族と共有し、外部に頼る。
Gさん	<ul style="list-style-type: none">・社内1 残業→育休取得後からは定時帰宅・メンバー育成や業務振分けを上司とともに意識	<ul style="list-style-type: none">・繁忙期	<ul style="list-style-type: none">・ママと事前にスケジュール共有をしっかりと行う。・ママの一人時間を作るようにする・自動化できるものは自動化