

新しい妊娠出産環境を整えるためのチェックリスト

妊婦のチェックリスト 1

チェック欄は2つ。1つは夫 、1つは妻

自身で確認→夫婦でシェア、その時々状況に応じて柔軟に決めていくコンセプトで。

自身

夫妻

妊娠出産の知識

自身の現時点の知識と、新しい生活様式における出産までの流れ、出産までの心身のケアなどの知識・情報の差異を知ったうえで、足りない知識が何かを理解する

産後の知識

自身の現時点の知識と、新しい生活様式における産後の心身の状況やケア、子どものケアや向き合い方の知識・情報の差異を知ったうえで、足りない知識が何かを理解する

産前産後ケアの事前学習

新しい生活様式における事前学習手段として、母親学級・両親学級(オンライン)の受講、関連本・WEB情報の入手を行う

産後ケアの手配

新しい生活様式の中でも産後の心身のケアを行ってくれる場所や内容を確認する。その中で、産前産後サポートの最大の担い手は妊婦であることを意識する

妊娠・出産の希望

出産の体勢、無痛分娩、立ち合い出産、カンガルーケア、母乳育児、母子同室、入院中の面会など、自身の希望を明確にしておく

夫婦

お互いの「自身のチェックリスト」をシェアしながら以下の項目をチェック！

夫妻

妊娠中・産後のケア

妊娠中から産後の体や心の変化の共有とサポートを行う

育休取得のタイミングや期間

お互いの育休取得のタイミングと育休取得期間、仕事復帰についての希望を伝え、夫婦で適切な育休取得の方法を話し合う

自治体の産前・産後ケア情報の取得

自身で入手した産後ケアの情報をシェアしながら、居住地の産前・産後ケアについて、制度や助成金などについて把握。利用したい制度をピックアップする

出産までの流れの共有

入院の準備品、出産時の時間帯(パートナーの勤務時間中、または深夜や早朝など)によって病院にどうやって行くのかシミュレーション

子育てサポート

産後の子育てや家事について、夫婦のシェアや体制、制度やサポートしてくれる人のシミュレーション・手配をするサポートを求められる人の共有と手配(パートナー、親・家族、友人、産前ケア、産後ケアをしてくれる外部サポーターなど)をする

買い物

まとめ買いするもの、紙おむつなどかさばるものを想定し、生協やネットスーパーなどの利用を複数検討、または活用を始める。子育て家庭向け割引サービスなどもチェック

産後の生活の具体的なイメージ共有

お互いの勤務先における仕事と育児の両立制度、健保や福利厚生等の子育て支援サービス等を確認し、仕事と育児の両立制度の活用、保育園入所時期、仕事復帰のタイミング、などの相談する

保育園や利用可能性のある子育て制度の把握と登録

保育園の場所や保育内容、入園申請などについて調べておく。ファミリーサポートや一時保育、病児保育などについても調べ、必要なものは申請書類などを用意する

感染予防意識の分かち合い

感染への恐れ方・感染予防意識を夫婦でチューニングしておく

緊急時のための連携意識を持つ

パートナーといつでも連絡がつくように臨戦態勢を引いておく

勤務先

夫妻

産前・産後休業がいつの時期になるか連絡

産前休業は出産予定日の6週間前(双子以上の多胎妊娠の場合は14週間)、産後休業は出産の翌日から8週間。6週間の産前休業期間は、出産予定日から計算。出産日が予定日とずれた場合も、産前期間とみなされる(出産当日は産前に含まれる)。本人の希望により、産前休業を申請せず、出産前日まで仕事をすることも可能

妻の出産予定日を伝える

配偶者出産後8週間内の育休(パパ休暇)の取得意向を伝える

提携の産後サービスを確認

勤務先の健保や福利厚生などの提携の産後サービスや子育て相談などを受けられる場合もあるので確認・把握する

産前の柔軟な働き方の実施

出産予定日を伝え、出産予定日が近づくほど、テレワーク、時差出勤、フレックスタイムの実施を徹底してもらうよう交渉する

立ち仕事など職種によっては、仕事内容の見直しを相談する

職場の理解・協力を求める

感染予防の観点からも、出産予定日から1か月前の懇親会・飲み会は参加できない旨を職場メンバー・クライアントなどの周囲に伝え、協力を促す

仕事復帰時期を相談

仕事復帰の時期の希望を相談。休業中も会社や仕事の状況など、定期的に情報が流れる仕組みやなど、不安が軽減するよう工夫してもらう

育休中の研修や復帰前面談

育休中にもサポート体制や情報交流の場があるか。復帰前面談を実施してもらい、状況の共有や仕事の仕方、職場の意向などについても確認を行う

在宅勤務・リモートワークの実施

希望により、仕事復帰後、在宅勤務・オンラインも組み合わせるなどの業務遂行を実現してもらう

妊婦のチェックリスト 2

病院・助産院

夫妻

妊婦健診のパートナー同伴の可否を確認

妊婦健診の移動に伴う感染予防対策として、妊婦健診のパートナー同伴が難しい病院である場合

病院までの送迎

車が出せる場合は、パートナーが病院まで運転手として同伴する

妊婦健診のオンライン共有

妊婦健診の様子はスマホなどオンラインでつなげるよう病院と交渉する

コロナ禍での病院の対応に不安がある

立ち合い出産、両親学級、妊婦健診、入院中の面会、感染予防対策に不安がある

自分たちが希望する妊娠出産環境と大きく乖離すると判断した場合

1. 病院に夫婦の希望を伝える
(病院の意向を忖度しない)

2. 夫婦で納得のいく説明を受ける

3. より希望が叶うようなアイデア・工夫・事例を伝えて、実現してもらう

1~3 がダメな場合

4. より希望が叶う病院・助産院を探す

5. より希望が叶う病院・助産院へ転院する

上記にもかかわらず、希望の転院が叶わない・希望の出産環境が整わない場合

夫婦で前向きに気持ちを切り替える

平時と比較して出来ないことを数えるのではなく、現状を夫婦で前向きにとらえるよう切り替える(やることをやって無理なら、コロナ禍出産を貴重な経験・思い出になると開き直る・楽しむ)

妊夫(妊婦をパートナーにもつ男性)社員が勤務する企業チェックリスト

コロナ禍での妊娠出産環境の制約を知り、共有する
コロナ禍で、妊婦・夫は、平時と比較して多くの制約がある現状を知り、関係者に伝える。

妊婦の妻をもつ男性社員を早期に把握

出産予定日を確認する

出産予定日の1か月前(遅くとも2週間前)

懇親会・飲み会の勧誘を禁止

テレワーク推進(他の社員よりも出社制限を徹底)

時差出勤、フレックスタイムによる通勤感染の予防

産前の有給休暇取得を推進

産後の育休(パパ休暇)取得を推進

妊婦の周囲の人チェックリスト

コロナ禍での妊娠出産環境の制約を知る

コロナ禍で、妊婦・夫は、平時と比較して多くの制約がある現状を知っておく

妊婦の孤立防止、共感、傾聴

特に孤立しやすい妊婦に寄り添い、オンラインや電話でも良いので話を聞く

出産前に妊夫社員を飲み会に誘わない

妊婦をパートナーに持つ男性社員を産前1か月以内で飲み会や懇親会に誘わない(断られても嫌な顔をしない)

柔軟な働き方ができる環境づくり

妊婦の社員はもちろん、その男性社員もテレワークや時差出勤が心理的抵抗感なく選択できるような声掛けをしていく

妊夫へ産前有休・産後育休取得を促す

妊婦をパートナーに持つ男性社員に対し「休みはいつとの?」と、産前の有給休暇取得、産後の育休取得を周りから促す

Fathering Japan

NPO 法人ファザリング・ジャパン <http://fathering.jp>

さんきゅーパパプロジェクト
(男性の育休取得推進事業)



マザーリング・プロジェクト
(母親支援 / 女性活躍推進事業)

Sourire

スリール株式会社 <https://sourire-heart.com>

