

トモイク  
共育プロジェクト

# 経営者・人事労務担当者向けセミナー

選ばれる企業になるために経営者・人事労務担当者に求められる役割とは





# 目次

---

|    |   |    |
|----|---|----|
| 01 | はじめに  | 2  |
| 02 | <small>トモイク</small> 共育推進における現状・課題             | 4  |
| 03 | <small>トモイク</small> 企業における共育推進の重要性            | 13 |
| 04 | <small>トモイク</small> まずは知っておきたい！みんなが得する「共育」とは？ | 17 |
| 05 | 基本のキ！育児・介護休業法等の概要                             | 23 |
| 06 | <small>トモイク</small> 「共育」を実現！今すぐできる3つのアクション    | 33 |
| 07 | まとめ   | 37 |



▶ 01 はじめに

---





# はじめに

共働き・共育て世帯が増加する今、希望に応じて無理なく「仕事やキャリア」と「家庭」を両立できる職場づくりが求められています。また、少子高齢化が進み、人材確保がより困難になる中、**従業員の多様な働き方が実現でき、誰もが働き続けやすい職場環境を整えることが重要**です。

こうした職場環境づくりは、従業員に対する福利厚生にとどまらず、**企業の持続的成長に向けた投資**ともいえ、**経営戦略の要**ともなりうるものです。

共働き・共育て世帯が増加し、「仕事と家庭の両立」が大きな課題となっている今、選ばれる企業・職場になるため、「共育（トモイク）」という視点を取り入れた組織づくりが求められています！

## 現状と課題

- 若年男性の育休希望は女性と同水準。
- 育休取得率は40.5%（令和6年度）に上昇し、キャリアプロセスの一部に。
- 約半数の男性が残業なし・柔軟な働き方を希望。
- 男性の育休取得の「希望」と「実態」にギャップあり。
- 育休を取れない要因は、「収入減」だけでなく、職場の「雰囲気」「理解不足」「業務の繁忙」「業務の属人化」。
- 残業が前提となっている働き方が、共育てを阻む構造的な要因となり、女性の職場復帰を阻害。

## 本セミナーの目的

- 企業にとっての共育（トモイク）推進の重要性を知る。
- 企業、従業員、家族、同僚にとっての共育（トモイク）推進のメリットを理解する。
- 具体的な共育（トモイク）実現のためのアクションを学び、実践につなげる。



トモイク

▶ **02 共育推進における現状・課題**

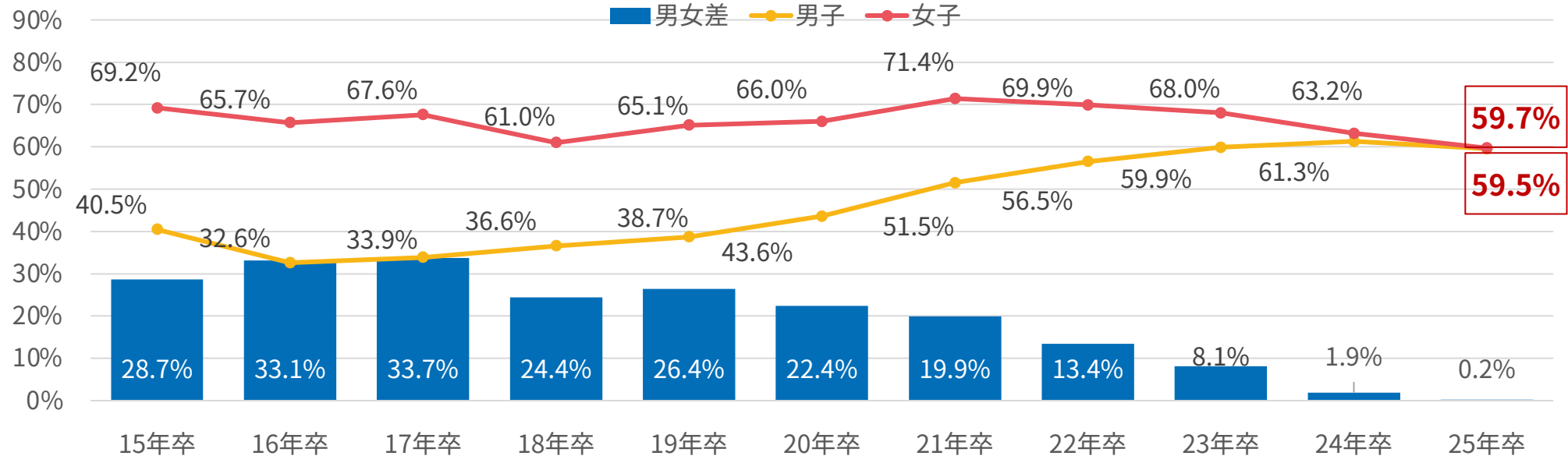
---



# ① 今の若年層の育休や子育てに対する意識

2025年卒男性の約6割が育休取得を希望しており、その割合は女性と同水準。  
もはや性別による育休や子育ての希望に対する意識差はみられない。

図17 「育児休業をとって子育てしたい\*」推移  
\*23年卒までは「育児休業を取って積極的に子育てしたい」

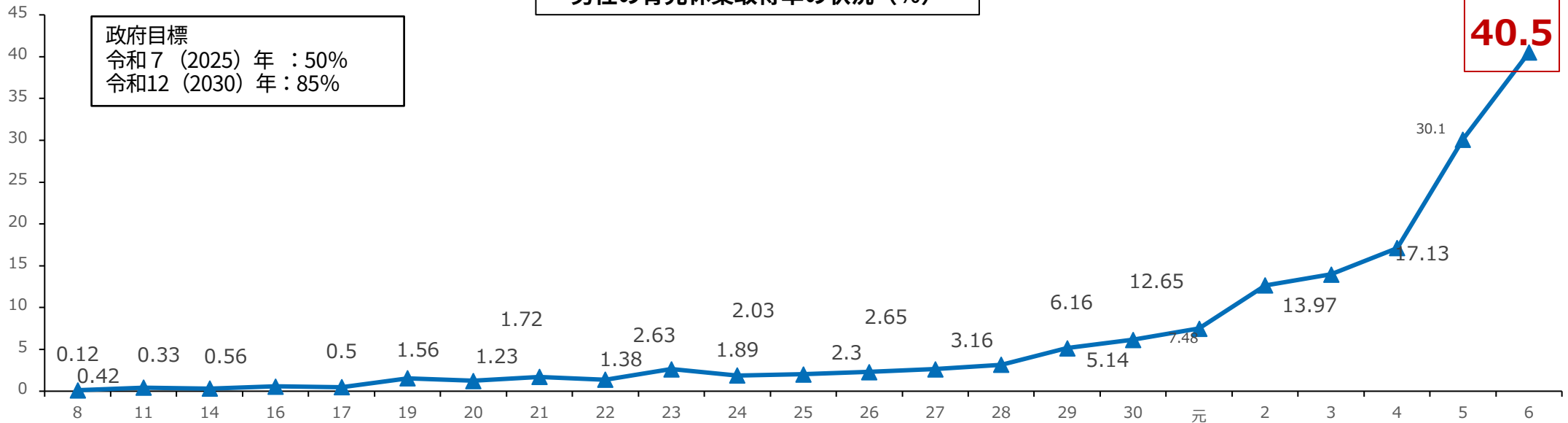


## ② 男性の育休取得率は急速に上昇

男性の育休取得率は急速に上昇しており、直近では40.5%（令和6年度）に到達。

男性の育休取得は、もはや「特別なこと」ではなく、男性にとっても「キャリアプロセス」の一部に。

男性の育児休業取得率の状況（%）



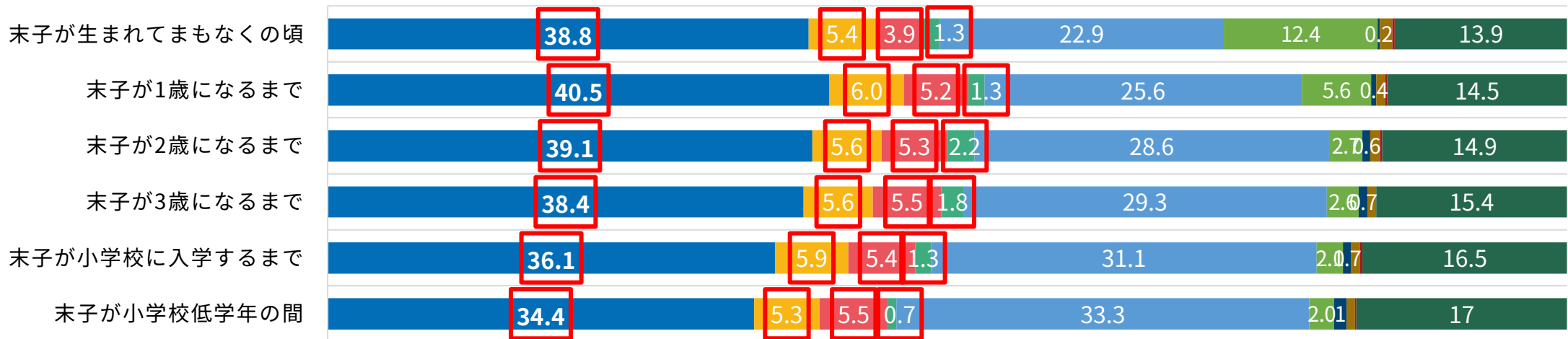
※育児休業取得率  $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（*）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

※育児休業取得期間の調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

### ③ 男性が希望する仕事と育児の両立の在り方

子の年齢に関わらず、  
約半数の男性が「残業をしない働き方」や「柔軟な働き方」を希望。

通時的にみた、希望する両立の在り方（男性・正社員）



- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 残業をしながらフルタイムで働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- その他

- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 長期の休業を取得する
- 仕事を辞めて育児に専念する
- わからない

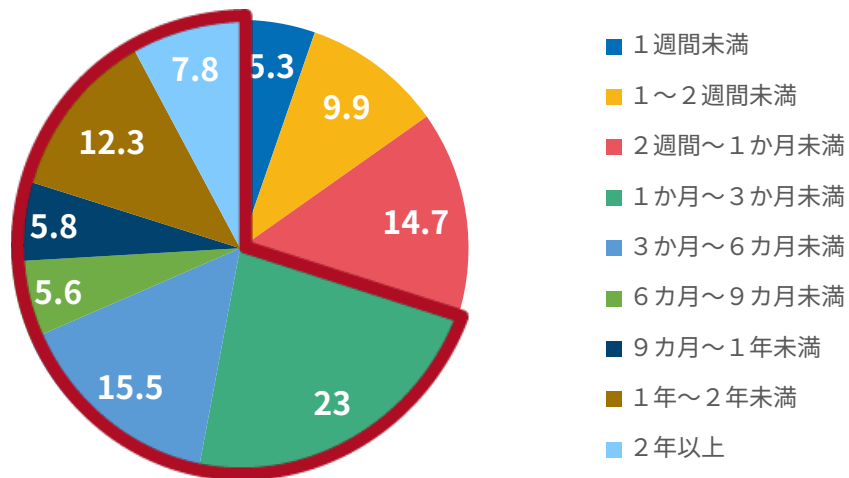
出典：(株)日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）  
※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

# ① 男性の育休取得の希望と実態のギャップ

男性の育休取得における「希望」と「実態」にギャップがある。

## 希望

男性の育休取得期間の希望 (%)

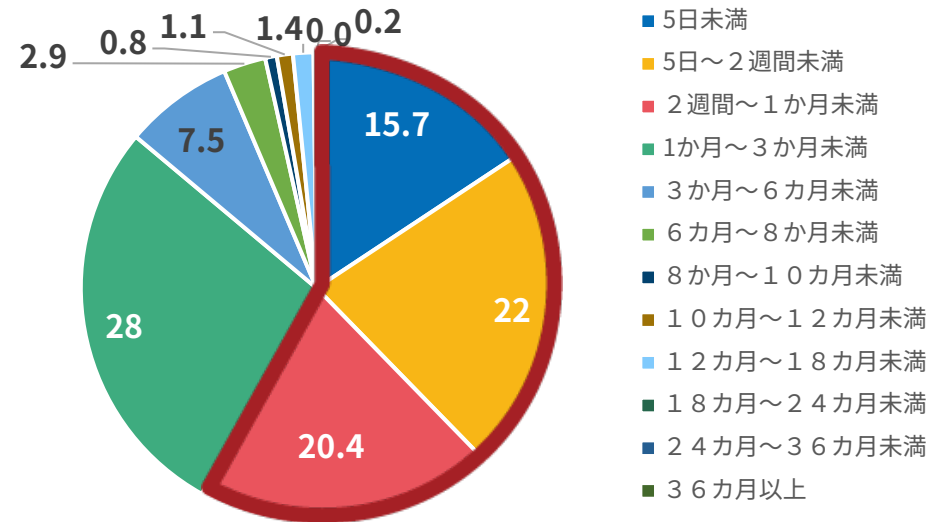


若年社会人男性のうち、  
**7割が1か月以上の育休取得を希望。**

出典：厚生労働省【共育プロジェクト】「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）」

## 実態

男性の育児休業取得期間の状況 (%)



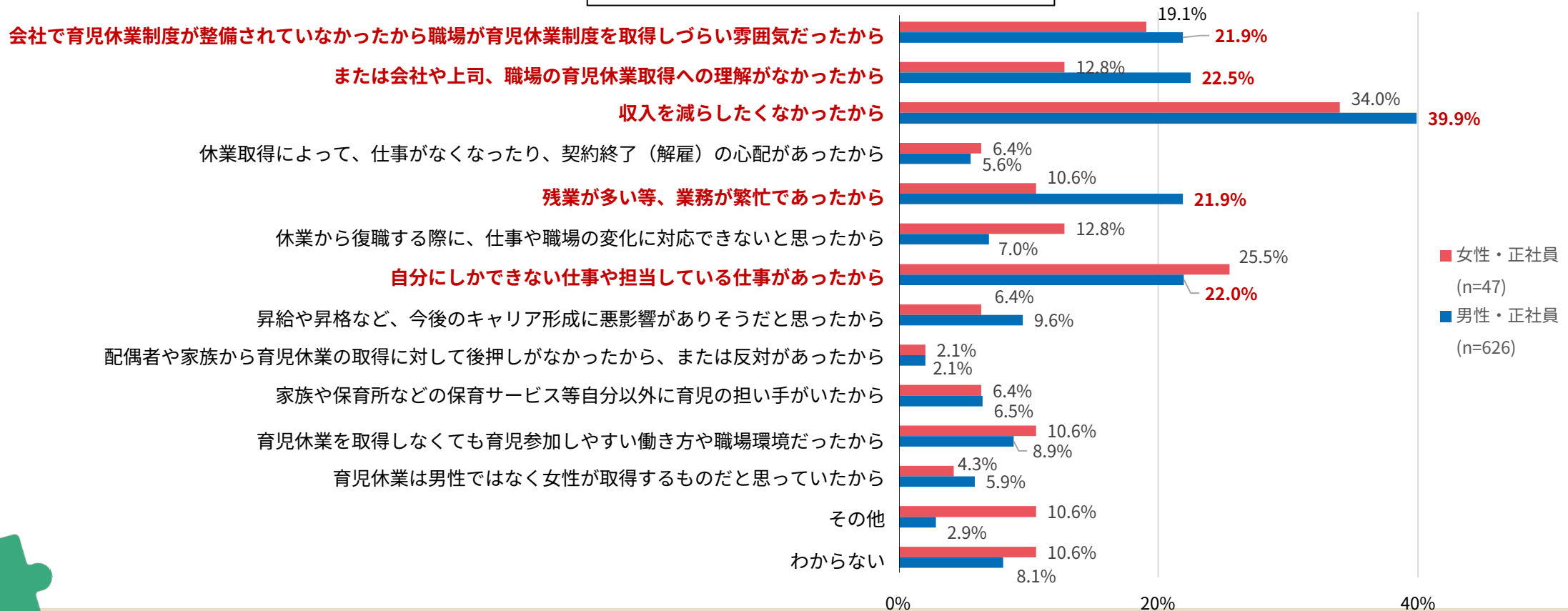
育休を取得した男性のうち、  
**約6割が1か月未満の育休を取得。**

出典：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」

## ② 制度はあっても利用できない？ 男性の育休取得を阻む壁

「育休を取りたいのに取れていない」その要因は、「収入減」だけでなく、  
職場の「雰囲気」「理解不足」「業務の繁忙」「業務の属人化」。

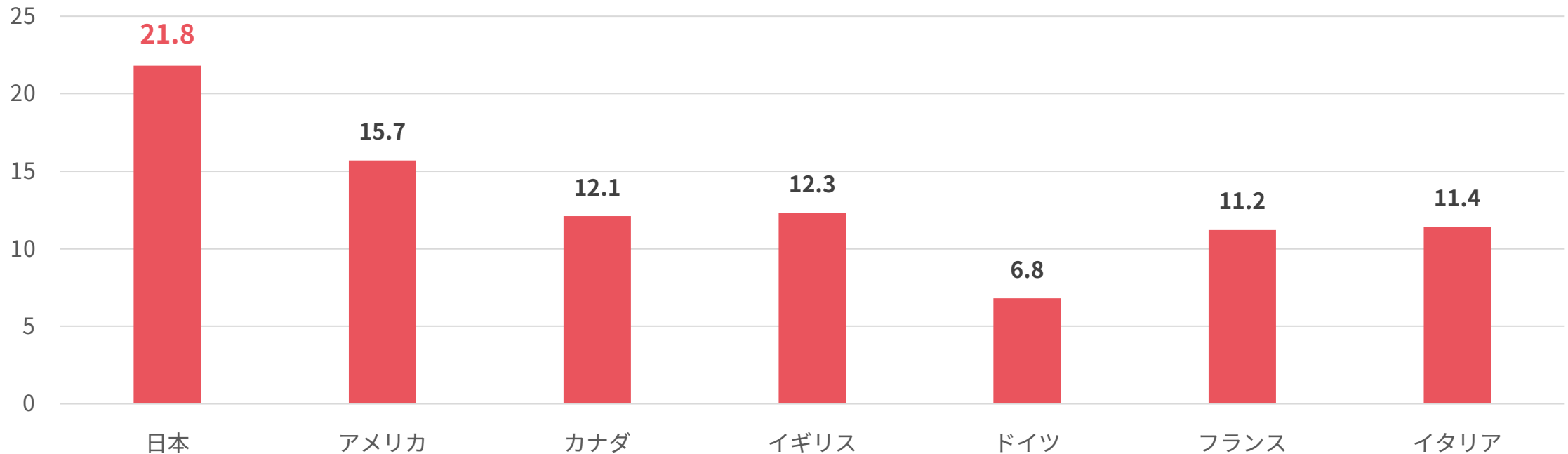
育児休業制度を利用しなかった理由



### ③ 男性の育児参画と女性の職場復帰を妨げる働き方

日本の男性は欧米諸国に比べて「週49時間以上働く」人の割合が高く、**21.8%**。  
残業が前提となっている働き方が、共育てを阻む構造的な要因にも。

週49時間以上働く就業者（男性）の割合(2023年)



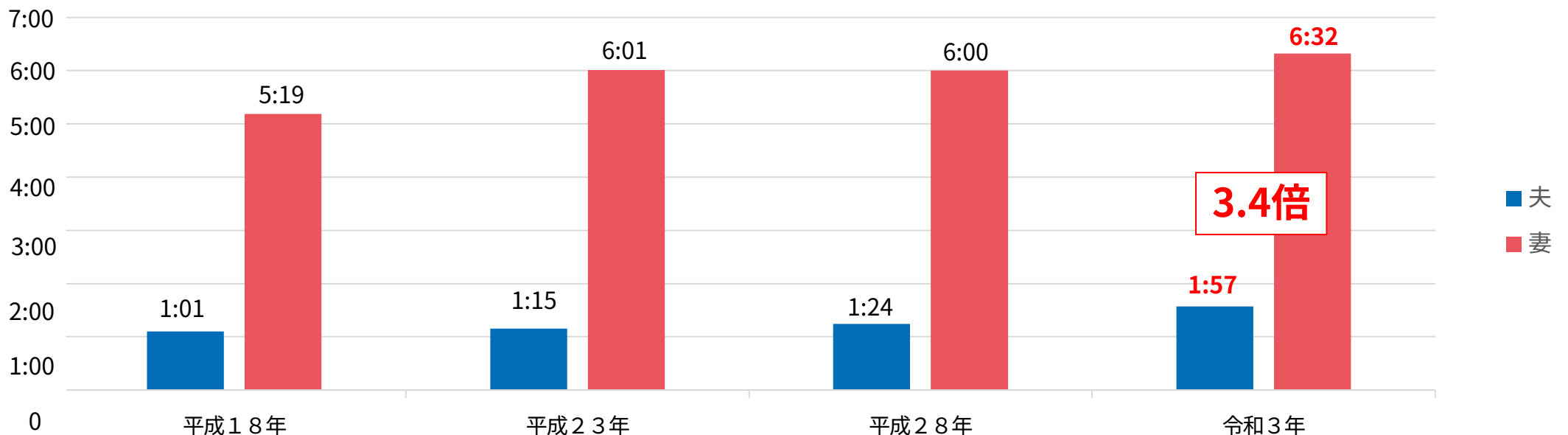
出典：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2025 第6-3表 長時間労働の割合（就業者）」

注：ドイツ、フランス、イタリアについてはフルタイム及びパートタイム労働者が対象

## ④ 男女の家事・育児等の時間の偏り

共働き世帯の家事関連時間では、**妻が夫の3.4倍**であり、男女間で大きな差がある。

6歳未満の子がいる世帯（※1）で、共働きかつ夫も妻も雇用されている場合の家事関連時間（※2）（週全体平均・1日当たり）



※1 夫婦と子どもの世帯。

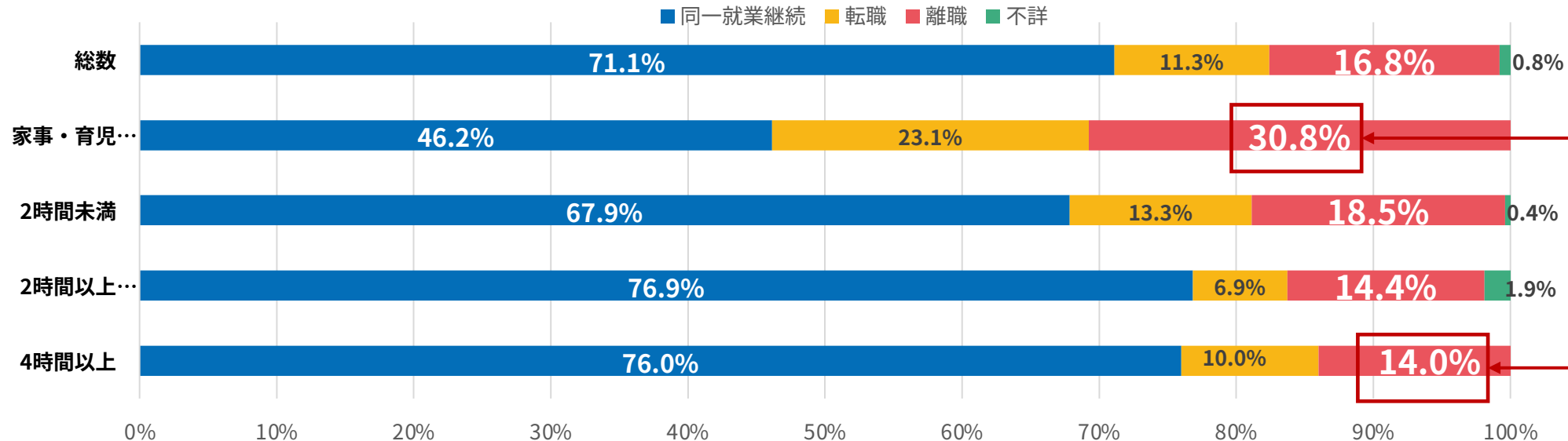
※2 「家事関連時間」とは、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計時間。

※3 (妻の家事関連時間) ÷ (夫の家事関連時間) により算定。

## ⑤ 夫の家事・育児時間が妻の離職率に影響

夫の家事・育児時間がゼロの層では、妻の離職率は約2倍に。  
女性の就業継続を阻むのは、夫の家事・育児時間の少なさ。

夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合



離職率  
約2倍の差

出典：厚生労働省「第12回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」（調査年月：2023年11月）より作成

注：1)集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。

①第1回から第12回まで双方が回答した夫婦②第1回に独身で第11回までの間に結婚し、結婚後第12回まで回答した夫婦③妻が出産前に仕事ありで、かつ、第1回「女性票」の対象者で、この11年間に子どもが生まれた夫婦

2)11年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。

3)「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。



トモイク

▶ **03 企業における共育推進の重要性**

---



# ① 若年層の意識

若年層の約7割が「ワークライフバランス」を重要視している。

企業選びの基準として、仕事と育児を両立できる環境が整っているかどうか importante になっている

新卒で入社する会社を選ぶ際に、将来の仕事（キャリア）とプライベートの両立を意識をしているか(していたか)?



■ とても意識している (とても意識していた)

■ やや意識している (やや意識していた)

■ あまり意識していない (あまり意識していなかった)

■ 全く意識していない (全く意識していなかった)

## 男性の育児参画意識も大きく変化している

若年男性社会人の70%が1か月以上の育休取得を希望 (スライド10参照) しており、従来の短期取得 (数日程度) から、実質的な育児参画を求める意識に変化している

出典：厚生労働省【共育プロジェクト】「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査 (速報)」

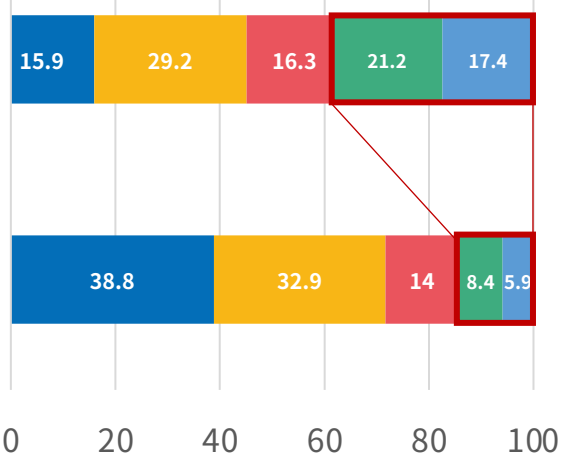
## ② 離職リスクへの影響

### 子育て期間における、若年社会人の離職意向の比較

子供を授かった後の期間で、  
あなたはどの程度今の職場で働き続けたいと考えていますか。

理想の働き方ができていない者

※1



■ 働き続けたい

■ どちらともいえない

■ 働き続けたくない

■ どちらかという働き続けたい

■ どちらかという働き続けたくない

理想の働き方ができていない場合の  
離職意向の差

**+24.3pt**



理想の働き方ができていない若年社会人は、  
理想の働き方ができている若年社会人と比較して  
離職意向が24.3ポイント高い



仕事と育児を両立しやすい職場環境が整っていない企業は、  
若者から選ばれなくなってしまう可能性が高い



優秀な人材の確保・定着には共育推進が不可欠

(※1) 結婚や子育て意向のある社会人1-5年目の者のうち、「理想の働き方ができていない」、「どちらかという理想の働き方ができていない」と回答した者  
(※2) 結婚や子育て意向のある社会人1-5年目の者のうち、「理想の働き方ができている」、「どちらかという理想の働き方ができている」と回答した者

### ③ 企業に求められる役割

現状、理想の働き方ができていない若年層は、  
できている層に比べて**離職意向が24.3ポイントも高い**<sup>(※)</sup>というデータも。  
企業の持続的成長のためには誰もが働き続けやすい職場環境整備が必要不可欠。

(※) 厚生労働省【共育プロジェクト】「若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査（速報）」



#### 男性の育児休業取得促進

例：育休取得経験者の事例共有や、  
取得者・配属部署へのインセンティブ付与など



#### 業務が属人化されない働き方の見直し

「誰が欠けても業務が回る」体制の構築により、  
休みやすさを実現



#### 男女問わず共育てができる職場環境へ

性別を問わず、育児をしながらキャリアを  
継続できる環境を整備



#### 管理職の意識改革

現場で部下に最も近い管理職の意識が変わることで、  
職場の風土が根本から変化

トモイク  
共育の推進こそが、確実な人材確保と採用競争力アップに繋がり、

★「選ばれる企業」への近道に！



▶ **04** まずは知っておきたい！みんなが得する「トモイク共育」とは？

---



# 共育とは？ ～知っておきたい3要素～

---

## ① 子育てをする人が無理なく仕事と育児を両立できる社会

保育園の送り迎え、平日の参観、夕食づくりなど、日常の育児をパパとママが共に担いながら、働き続けられること。家庭内の役割を一方に偏らせず、自然に分かち合える仕組みをつくること。

## ② 職場全体で支え合う風土づくり

「育児＝家庭の問題」ではなく、職場全体の課題として共有・解決していく意識改革。  
そして、子育て中の人もそうでない人も、職場全員で助け合い、誰もが自分らしく働ける環境をつくる。

## ③ 社会全体で「ともに育てる」仕組みへ

夫婦や家族だけでなく、職場・地域・行政・サービス・社会全体が育児を支える「共育」の輪を広げる。  
“ワンオペ育児”から脱却し、制度・働き方・風土の三位一体で支え合う仕組みを社会全体で創り上げること。

# 企業にとってのメリット

- **優秀な人材の確保・定着**  
ワークライフバランスを重視する従業員や、育児中の従業員にとって魅力的な職場となり、**定着率向上・離職率低下に！**
- **多様な人材の活躍推進**  
性別やライフステージに関わらず能力を発揮できる環境が整備され、**組織全体の活性化に。**
- **従業員エンゲージメントの向上**  
会社への信頼感・愛着が増し、**仕事に対する意欲や貢献意識が向上！**
- **生産性の向上（業務効率化の推進）**  
働き方の見直しが進み、**時間あたりの集中力・成果が増加し、残業削減にも寄与。**
- **イノベーション創出**  
時間の制約や異なる経験・価値観を持つ従業員同士の交流から、**新しい発想やビジネスモデルが創出！**
- **企業イメージ・ブランド力の向上**  
「従業員を大切にしている会社」として社会的な評価が高まり、**消費者や取引先からの信頼度も向上。**

トモイク  
企業が共育を  
推進することで



企業・職場の**優秀な人材の確保、定着と生産性の向上**を通じて、  
**企業ブランド力と競争力を高め、持続的な成長を実現！**

# 子育てをする従業員にとってのメリット

- **キャリア継続が可能**  
負担が偏らず、育児中でも夫婦ともに**キャリアの継続が可能**に！
- **仕事とプライベートの両立による充実感**  
仕事とプライベートの両方を大切にでき、**生活全体の満足度と精神的な充足感が向上**！
- **心身の健康維持**  
家事・育児の負担が軽減され、**休息や趣味の時間が確保**できるため、ストレスが減り**健康の維持が可能**に！
- **パートナーとの良好な関係構築**  
協力と分担により信頼感と感謝が深まり、**夫婦間のコミュニケーションが円滑**に！
- **子どもとの時間の確保**  
夫婦で役割を分担することで、質の高い家族の時間が増え、**子どもの成長により深く関われるように**！
- **経済的安定**  
夫婦が働き続けることで**世帯収入が安定**し、**将来への経済的な不安が軽減**！

トモイク  
従業員が共育を  
推進することで



**キャリア継続と健康を支え、  
仕事と家庭の充実による生活満足度を最大化！**

# 家族にとってのメリット

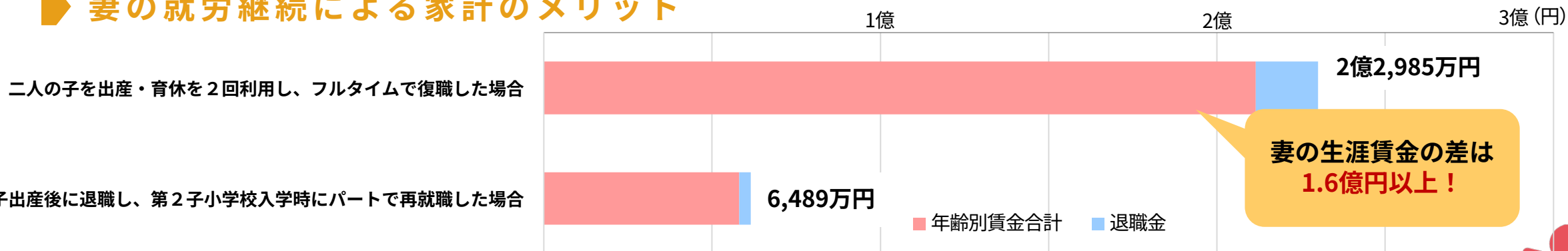
## パートナーにとってのメリット

- ▶ 育児不安・ストレスの軽減などに好影響
- ▶ 就労継続、昇進意欲、社会復帰への意欲の維持

## お互いにとってのメリット

- コミュニケーションが活発になる
  - ▶ 良好な夫婦関係を構築
- 家事・育児だけでなく家計も二人で担う
  - ▶ 経済的不安が軽減

## 妻の就労継続による家計のメリット

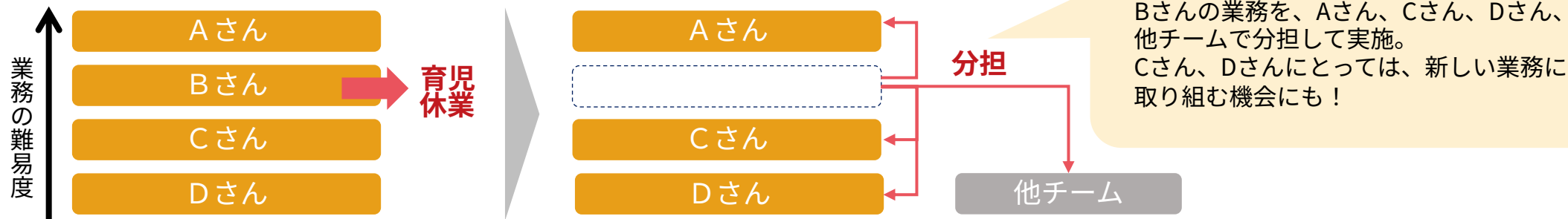


出典：ニッセイ基礎研究所 「大学卒女性の働き方別生涯賃金の推計」（2023年2月28日発行「基礎研レポート」を加筆・修正）  
図表10 女性の働き方ケース別生涯賃金（60歳で退職した場合）より一部抜粋

# 周囲の同僚にとってのメリット

- 自分のライフスタイルや働き方を見直すきっかけに  
業務の平準化等により、自身のワーク・ライフ・バランスも向上！
- 職場の結束が強まり、**お互いにサポートし合う関係が構築**  
育休だけでなく、体調不良、家庭の事情など、誰でも日常的に様々な事情で不在になる可能性はあるはず。お互い様の雰囲気をつくり、誰もが気持ちよく働ける職場に！
- 業務の引継ぎで、**チームメンバーがスキルアップ！**  
他の人の業務を一時的に実施することで、それぞれのスキル向上等につながる。  
また、業務の棚卸による効率化も想定され、復職時には**チーム全体がパワーアップ！**

## ■育休取得者の業務のカバー対応例



同僚も一緒に  
取り組むことで



**業務の脱ワンオペが実現するだけでなく、結果として、職場の結束が強まり、スキル向上、業務の効率化が見込まれ、チーム全体がパワーアップ！**



▶ **05 基本のキ！育児・介護休業法等の概要**

---

# 育児・介護休業法の概要

トモイク  
共育推進のためには、まず**法の理解が必要不可欠**。育児・介護休業法では、育児休業、産後パパ育休をはじめ、仕事と育児の両立のための制度等が定められています。

## 育児休業

原則1歳まで。分割して2回まで取得可能。

## 産後パパ育休（出生時育児休業）

子の出生後8週間以内に4週間まで。分割して2回まで取得可能。

## 短時間勤務

3歳まで。原則1日6時間。

## 柔軟な働き方を実現するための措置

3歳から小学校就学前まで。対象労働者が選択できる制度を、下記より2つ以上措置。  
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養育両立支援休暇の付与（10日以上/年）⑤短時間勤務

## 子の看護等休暇

小学校3年生まで。  
取得事由は、子の病気・けが、予防接種、健康診断、感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）・卒園式。

## 所定外労働の制限／時間外労働の制限

どちらも小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限（残業免除）したり、1ヶ月24時間、1年150時間を超える時間外労働（法定時間外の残業）を制限。

## 深夜業の制限

小学校就学前までの子を養育する労働者が請求した場合、深夜業を制限。

## 不利益取扱い禁止、ハラスメント防止

育児・介護休業等の利用を理由とした解雇や降格などの不利益な取り扱い、およびハラスメント行為の禁止。

# ① 育児休業

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、保育所等に入れないなど<br>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、保育所等に入れないなど<br>一定の要件を満たす場合 | 2歳になるまで    |

▶ **妻が専業主婦や育休中でも、夫は育児休業を取得可能**

▶ **派遣従業員や契約従業員などの有期契約労働者も取得可能**

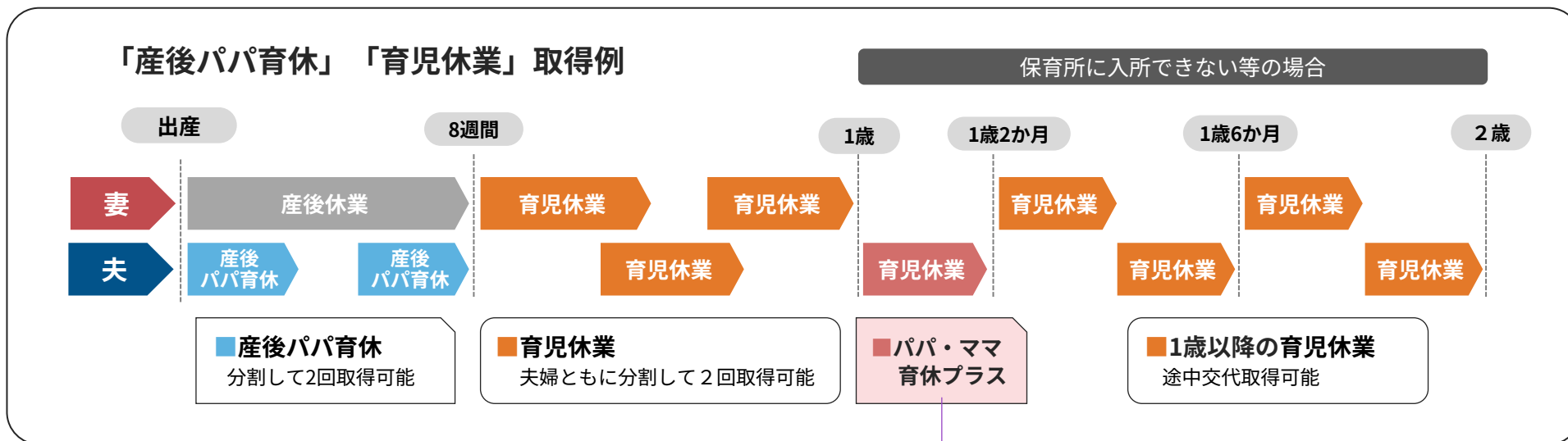
育児休業取得の申出の時点で次の要件を満たす労働者が取得可能

子が1歳6か月に達する日までに、労働契約（更新される場合には、更新後の契約）  
の期間が満了することが明らかでないこと

## ② 出生時育児休業（産後パパ育休）

産後パパ育休は、育児休業とは別に取得することができる。

- 育児休業とは別に子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能！
- 2回に分割しての取得も可能（分割取得は、はじめにまとめて申し出が必要）
- 労使協定と個別合意がある場合には、休業中の一部に仕事をすることも可能



### 「パパ・ママ育休プラス」

- 両親がともに育児休業を取得する場合で一定の要件に該当する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間、育児休業が取得可能！（取得期間は産後休業期間・産後パパ育休期間を含め1年間）

### ③ 柔軟な働き方を実現するための措置

育児期の柔軟な働き方を実現するため、会社は3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、次の中から2つ以上の措置を実施しなければなりません。

#### 【実施が必要な措置】

①始業時刻等の変更（フレックスタイム制、時差出勤）

②テレワーク等（10日以上／月）

③保育施設の設置運営等（ベビーシッターの手配及び費用負担なども含む）

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（1日の所定労働時間を原則6時間とする措置）

フルタイムでの  
柔軟な働き方

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可能

## ④ 育児休業取得状況の公表（従業員300人超企業）

従業員300人超企業を対象に、男性労働者の育児休業等の取得状況について年1回の公表が義務付けられています。

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合の公表が必要です。

| ① 育児休業等の取得割合  | ② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合  |
|---|--|
| $\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$ | $\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を} \\ \text{利用した男性労働者の数の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$ |

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・ 育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・ 法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。  
厚生労働省の運営するウェブサイト「両立支援のひろば」での公表をお勧めします。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト

両立支援のひろば

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



## ⑤ 令和6年法改正の主な内容（育児・介護休業法等）

令和6（2024）年に育児・介護休業法等が改正。

男女ともに柔軟な働き方を実現し、仕事と育児・介護を両立できる社会へ。

### 1 子の看護休暇の見直し

施行：令和7年4月1日

対象となる子の範囲を「小学校就学前」から「**小学校3年生**」まで拡大。  
取得事由も拡大（感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式、卒園式を追加）。

### 2 所定外労働の制限の対象拡大

施行：令和7年4月1日

所定外労働の制限（残業免除）を請求できる労働者の範囲を「**小学校就学前**」の子を育てる労働者まで拡大。  
※現行は「3歳になるまでの子」

### 3 育児のためのテレワークの努力義務化

施行：令和7年4月1日

3歳未満の子を育てる労働者がテレワークを選択できるようにすることを、事業主に**努力義務化**。

### 4 柔軟な働き方を実現するための措置

施行：令和7年10月1日

3歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者に対し、事業主が職場のニーズを把握した上で、右記の中から2つ以上の制度を選択して措置し、従業員は**事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用できる**ようにすることを義務付け。

- 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養育両立支援休暇の付与（10日以上／年）
- ⑤短時間勤務

### 5 出生後休業支援給付の創設

施行：令和7年4月1日

夫婦ともに14日以上の子育て休業を取得すると、最大28日間、「出生後休業支援給付金」を支給。通常の育児休業給付とあわせて、**手取り10割相当（給付率80%）**に。  
（雇用保険法）

※育児関係の改正事項のうち、一部を抜粋

ご自身の会社の育児・介護休業制度や、法定を上回る独自の手当・制度についても調べてみましょう！

## ⑥ 育児休業を取得したこと等による不利益取扱いの禁止

育児休業、産後パパ育休等の申出・取得等を理由として不利益な取扱いをすることは法律で禁止されています。

### ■ 育児休業等の申出・取得等を理由とする不利益取扱いの例

- 解雇すること。
- 期間を定めて雇用される者について、契約の更新をしないこと。
- あらかじめ契約の更新回数の上限が明示されている場合に、当該回数を引き下げること。
- 正従業員を非正規従業員とするような労働契約内容の変更の強要を行うこと。
- 自宅待機を命ずること。
- 労働者が希望する期間を超えて、その意に反して所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置等を適用すること。
- 降格させること。
- 減給をし、又は賞与等において不利益な算定を行うこと。
- 昇進・昇格の人事考課において不利益な評価を行うこと。
- 不利益な配置の変更を行うこと。
- 就業環境を害すること。
- 派遣労働者について、派遣先が当該派遣労働者に係る労働者派遣の役務の提供を拒むこと。

◆ **上記は例示です**。他にも法律で禁止されている不利益な取扱いに該当する場合があります。

## ⑦-1 ハラスメント防止について

育児休業や産後パパ育休等の申出・取得などに関して、上司、同僚からのハラスメントを防止する措置を講じることが会社に義務付けられています。

### ■ 職場におけるハラスメントを防止するために講ずべき措置

- ① ハラスメントの内容、方針等の明確化と周知・啓発
- ② 行為者への厳正な対処方針、内容の規定化と周知・啓発
- ③ 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
- ④ 事業主や制度等を利用する労働者、周囲の労働者の状況に応じ、業務体制の整備など必要な措置を講じる

### ハラスメントに該当する可能性のある言動の例

- ✗ 育児休業の取得について上司に相談したところ「男のくせに育児休業をとるなんてありえない」と言われ、取得をあきらめざるを得ない状況になっている。
- ✗ 育児休業の取得を上司に相談したところ、「休みをとるなら復帰する場所はない」と言われた。
- ✗ 上司・同僚が「忙しい時期に育児休業をとるなんて周りのことを考えていない、迷惑だ」と繰り返し、又は継続的に発言する。
- ✗ 育休取得について上司に相談したところ、「次の査定の際は昇進しないと思え」と言われる。

## ⑦-2 育児に関するハラスメントを起こさないために

妊娠・出産等に関するハラスメントのない職場とするために心掛けたいこと。

### 同じ職場で働く者として

- 妊娠・出産・育児等についての知識や制度について理解しましょう。
- 「育児は妻に任せて、男は仕事をするものだ」など、自分の価値観を押し付けないようにしましょう。
- 特定の人に向けた言動でなくても、育児休業等の制度利用について否定的な発言をすることは、ハラスメントの発生の原因や背景になり得ますので、注意しましょう。
- 自分の行為がハラスメントになっていないか注意しましょう。



### ハラスメントの兆候を放置せず、誠実に向き合う組織へ

- 相談窓口は設置していますか？（事業主の義務）。
- 都道府県労働局でも相談を受け付けています。



▶ **06** トモイク 「共育」を実現！今すぐできる3つのアクション

---



## 【経営層・管理職】 目指す姿を明確にし、示す

POINT

まずは経営層・管理職が「共働き・共育てを推進していく」という方針を明確に示すことから始めます。

### トップ・経営層の意識変革 ／方針の明示



多様な働き方を認め、  
応援する姿勢を明確に示す。

### 求められる管理職像を示す



「部下のキャリアと人生を応援し、  
自らも仕事と私生活を  
楽しむ姿勢を持つ」  
管理職が求められていることを共有する。

### 「共育」の価値



仕事と育児の両立ができる職場は、  
コミュニケーションが良好で、  
互いにサポートし合う文化が  
あることを共有する。

▶より実践的なノウハウについては、管理職向け研修資料(今後、共育プロジェクト公式サイトに掲載予定)をご活用ください。

## 【チーム・全社】チーム全員で「お互い様」の風土を作る



▶ **誰もがサポートを受ける立場になる可能性**を踏まえ、同僚をサポートする風土を作りましょう

育児や介護だけでなく、怪我や病気による入院など、いつ何時、自分がサポートを受ける側に回るか分かりません。  
「お互い様」でサポートし合える環境をぜひ作ってください。  
業務を引き継いだり、新しい仕事を担ったりする場合は、スキルアップのチャンスと捉えましょう。

▶ **業務を再選別し、「残業なし」で回るチーム体制**を確立しましょう

「仕事が多くて、残業しないなんて無理」と決めつけていませんか？  
本当に必要な仕事、仕事の期限、クオリティをチームで見直して効率的に仕事をしましょう。

▶ **困ったことがあったら、「ためらわずに話せる」場を作り、リスクを早期に共有**しましょう

「みんな忙しいから」といって一人で抱え込むことなく、周囲に相談しやすい環境を作りましょう。  
チームで仕事をすることを前提に、具体的な解決策を見付けましょう。

# メッセージの発信や取組の【継続】

自分たちに合った内容・やり方で、会社にぴったりの「<sup>トモイク</sup>共育」推進方法を選んで継続的に実行しましょう！

## メッセージ・方針の明確化

- 共育(トモイク)推進をダイバーシティ・人的資本戦略の一部として位置づけ
- 社内方針・ガイドラインに共育の考え方を明記

## 制度・仕組み作り

- 男女ともに育児休業を取得しやすい制度設計（分割取得の推奨）
- 配偶者の出産・育児に関する特別休暇（有給・有償）の整備
- フレックスタイム制度や時差出勤、在宅勤務の活用
- 復職前後の面談制度（仕事と育児の両立プラン共有）

## 研修等

- 企業版両親学級の開催
- 育児休業取得者の体験談共有（社内記事・動画など）
- （妊娠・出産・育児・両立の基礎理解）
- 男性育休・共育をテーマにした社内セミナーの実施
- 管理職向けの共育・育休マネジメント研修
- 社内ポータル等での制度情報・外部支援情報の発信

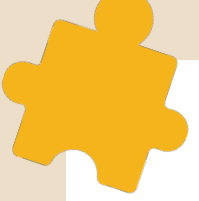
## 職場風土づくり

- 管理職が率先して育休取得・早帰りを実践
- 育児に関する話題を職場で共有しやすい雰囲気づくり

## 職場環境の整備

- 相談窓口の設置
- 子育て支援に関する福利厚生（ベビーシッター補助等）
- 長時間労働の是正、業務の属人化解消
- 育児中社員の業務調整・チーム内フォロー体制の明確化
- 育児と仕事の両立を前向きに評価する人事評価の工夫

一過性の取り組みに終わらせず、常にトップが発信し続けることで  
定着させていきましょう！



▶ 07 まとめ

---





## まとめ



「<sup>トモイク</sup>共育の推進」は、優秀な人材を惹きつけ、  
長く働いてもらうための最大の投資です。

子育て中の人にとっても、そうでない人にとっても、  
「すべての従業員にとって働きやすい会社」を目指しましょう。

まずは、組織主導で「<sup>トモイク</sup>共育推進」の方針を明確に示し、  
「業務の棚卸し」に着手することから始めてみませんか。

経営者が現場の状況を正しく把握し、チーム全体で業務を最適化する。  
そして、男女ともに誰もが希望に応じて仕事と家事・育児を両立できる職場づくりを進める。  
そのリーダーシップこそが、会社全体の働き方を変える確かな一歩となります。

# 育児・介護休業法に関する詳しいお問い合わせ先

制度の運用、法対応に関する取組に関して判断に迷ったら  
管轄の都道府県労働局へご相談ください。

受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

| 都道府県 | 電話番号         | 都道府県 | 電話番号         | 都道府県 | 電話番号         | 都道府県 | 電話番号         | 都道府県 | 電話番号         |
|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|
| 北海道  | 011-709-2715 | 埼玉   | 048-600-6269 | 岐阜   | 058-245-1550 | 鳥取   | 0857-29-1709 | 佐賀   | 0952-32-7218 |
| 青森   | 017-734-4211 | 千葉   | 043-221-2307 | 静岡   | 054-252-5310 | 島根   | 0852-31-1161 | 長崎   | 095-801-0050 |
| 岩手   | 019-604-3010 | 東京   | 03-3512-1611 | 愛知   | 052-857-0312 | 岡山   | 086-225-2017 | 熊本   | 096-352-3865 |
| 宮城   | 022-299-8844 | 神奈川  | 045-211-7380 | 三重   | 059-226-2318 | 広島   | 082-221-9247 | 大分   | 097-532-4025 |
| 秋田   | 018-862-6684 | 新潟   | 025-288-3511 | 滋賀   | 077-523-1190 | 山口   | 083-995-0390 | 宮崎   | 0985-38-8821 |
| 山形   | 023-624-8228 | 富山   | 076-432-2740 | 京都   | 075-241-3212 | 徳島   | 088-652-2718 | 鹿児島  | 099-223-8239 |
| 福島   | 024-536-4609 | 石川   | 076-265-4429 | 大阪   | 06-6941-8940 | 香川   | 087-811-8924 | 沖縄   | 098-868-4380 |
| 茨城   | 029-277-8295 | 福井   | 0776-22-3947 | 兵庫   | 078-367-0820 | 愛媛   | 089-935-5222 |      |              |
| 栃木   | 028-633-2795 | 山梨   | 055-225-2851 | 奈良   | 0742-32-0210 | 高知   | 088-885-6041 |      |              |
| 群馬   | 027-896-4739 | 長野   | 026-227-0125 | 和歌山  | 073-488-1170 | 福岡   | 092-411-4894 |      |              |

最新の法改正の詳細はこちら：[「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」](#)

## トモイク 参考：共育プロジェクトとは？

トモイク  
「共育プロジェクト」は、共働き・共育ての推進のため、一人で「仕事」や「家事・育児」を担ういわゆる“ワンオペ”の実態を変え、男女ともに誰もが希望に応じて仕事と家事・育児を両立し、「共に育てる」に取り組める社会を目指す、厚生労働省の広報事業です。



### ◆ 主な取組

企業・職場風土の改善を促し、男性の家事・育児参画・育児休業取得や働き方の見直しを後押し。職場や家庭での「ワンオペ」からの脱却を目指し、社会全体の意識改革に取り組む。

### ◆ 目指す姿

誰もが無理なく育児と仕事の両立ができる社会。希望する働き方・暮らし方を選べる社会。

公式サイトも公開し、今後コンテンツを充実させていく予定です！ ▶



<https://tomoiku.mhlw.go.jp/>



# 最後に

---

## 本資料の利用について

本資料を研修で活用頂くことが可能です。ご利用の際は、厚生労働省ホームページの利用規約をよく読んでからご利用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/chosakuken/>



## 育児休業制度特設サイト

仕事と育児を両立するための各種休業制度と柔軟な働き方のルール、そして最新の法改正を解説しています。

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/)



## 育児・介護休業法について

厚生労働省ホームページでは、育児・介護休業法について紹介しています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

