

トモイク
共育プロジェクト

管理職向け研修

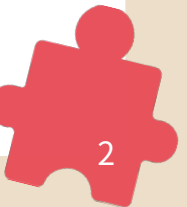
共育て推進のために管理職に求められる役割とは





目次

01	はじめに	3
02	<small>トモイク</small> 共育推進における現状・課題	6
03	企業における ^{トモイク} 共育推進の重要性	15
04	共育を推進のために求められる管理職像	19
05	<small>トモイク</small> 共育推進のメリット	21
06	管理職による ^{トモイク} 共育推進メソッド	25
07	まとめ	39





▶ 01 はじめに



はじめに

共働き・共育で世帯が増加する中で、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。

そこで重要な役割を果たすことになるのが**管理職**です。

共に働く部下のキャリアと人生を応援し、仕事と私生活を両立しやすいよう日々の業務効率化などに努め、

自らも仕事とプライベートを楽しむことができる**管理職**が、共育てを実現する職場で求められています！

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。
- 共育て推進のために求められる管理職像や共育（トモイク）推進のメリットを理解する。
- 管理職による具体的な共育（トモイク）推進メソッドを学び、実践につなげる。

共育とは？ ～知ってほしい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

「育児との両立＝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。



トモイク

▶ 02 共育推進における現状・課題

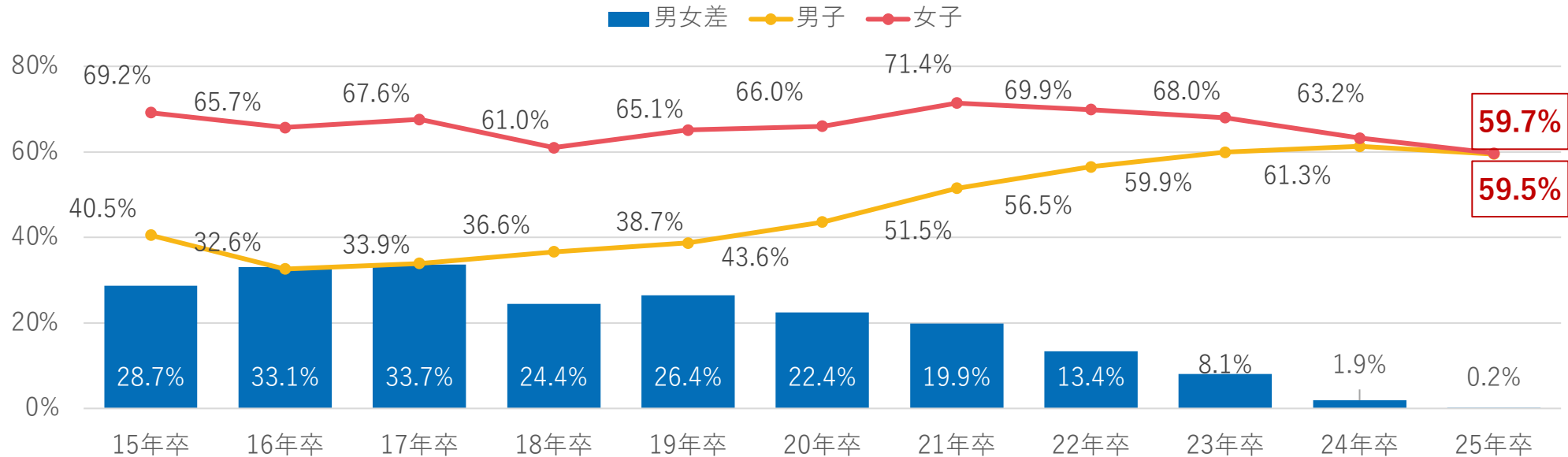


① 今の若年層の育休や子育てに対する意識

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」

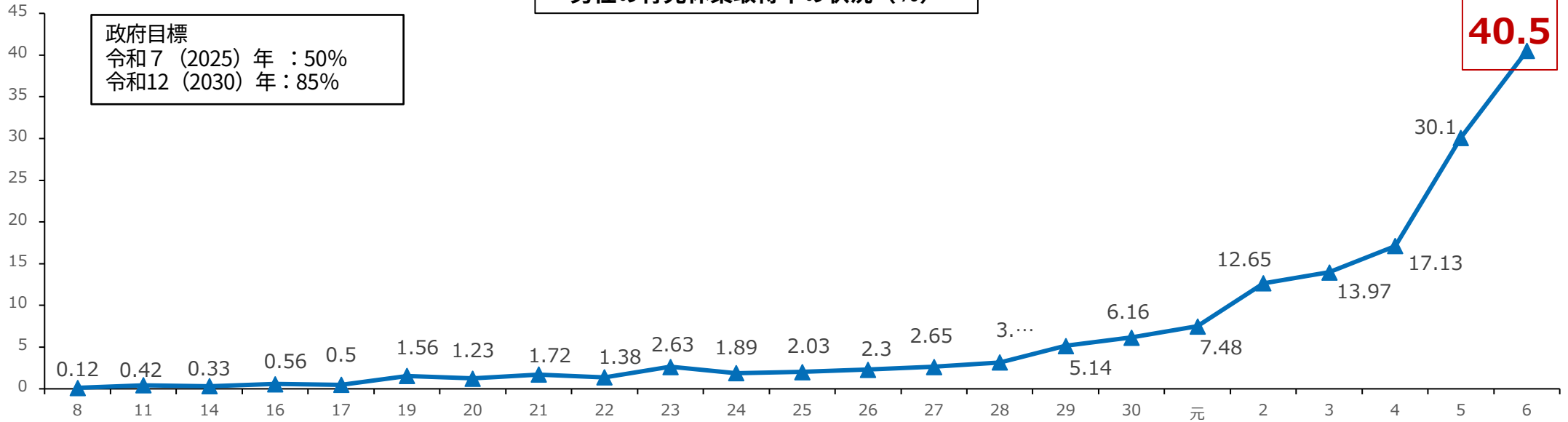


② 男性の育休取得率は急速に上昇

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 (%)



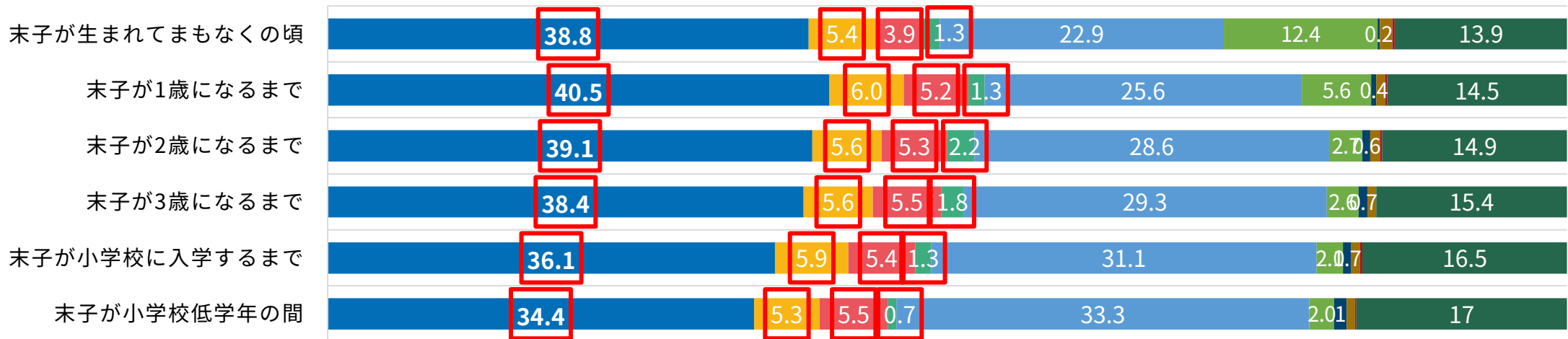
※育児休業取得率 $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（*）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

※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、入社・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

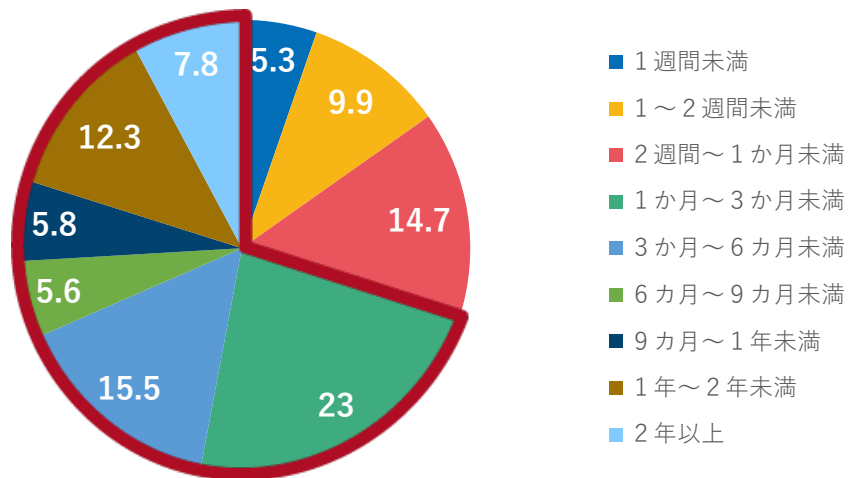
出典：(株)日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）
※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

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 (%)

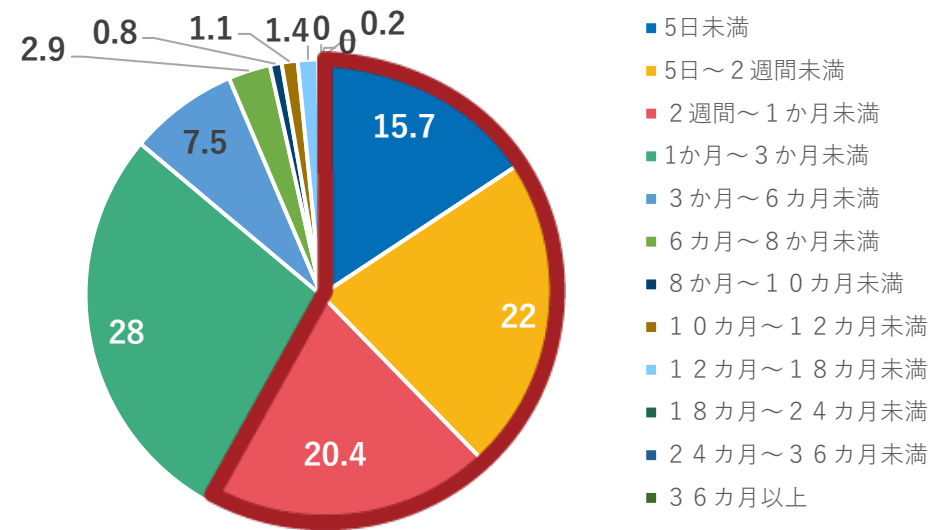


若年社会人男性のうち、
7割が1か月以上の育休取得を希望。

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 (%)



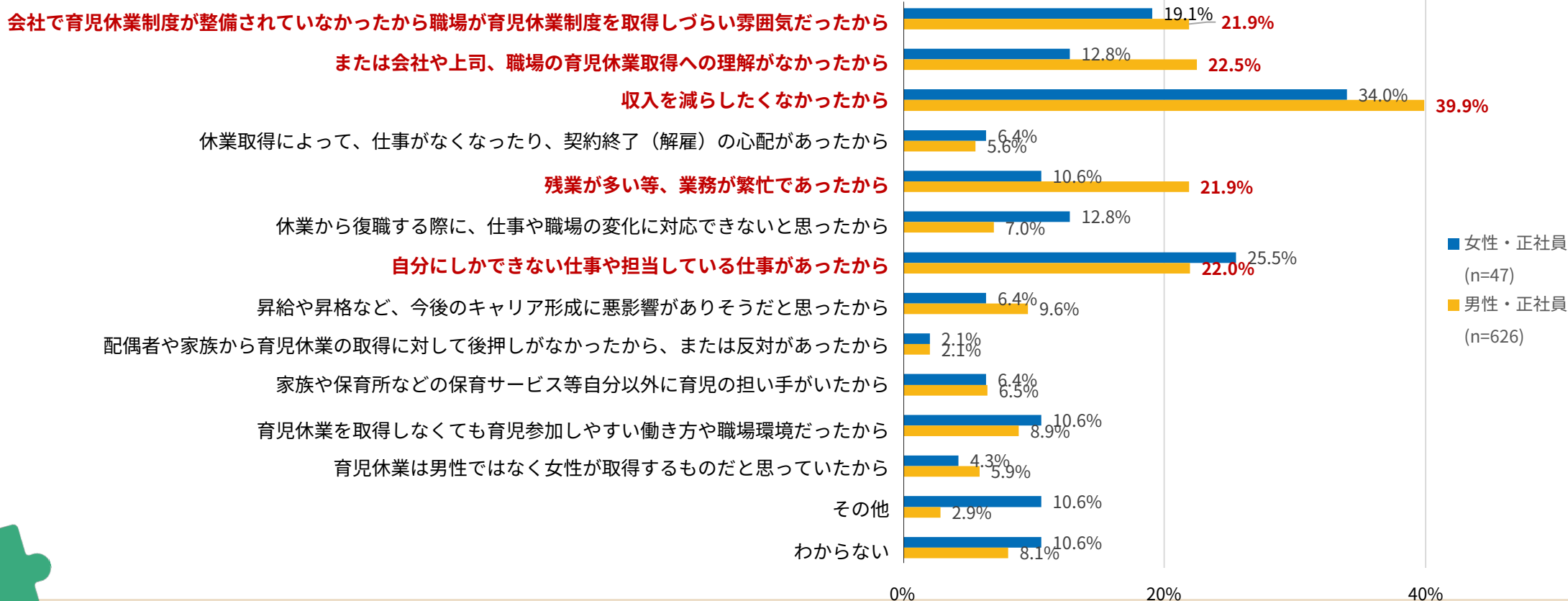
育休を取得した男性のうち、
約6割が1か月未満の育休を取得。

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」。

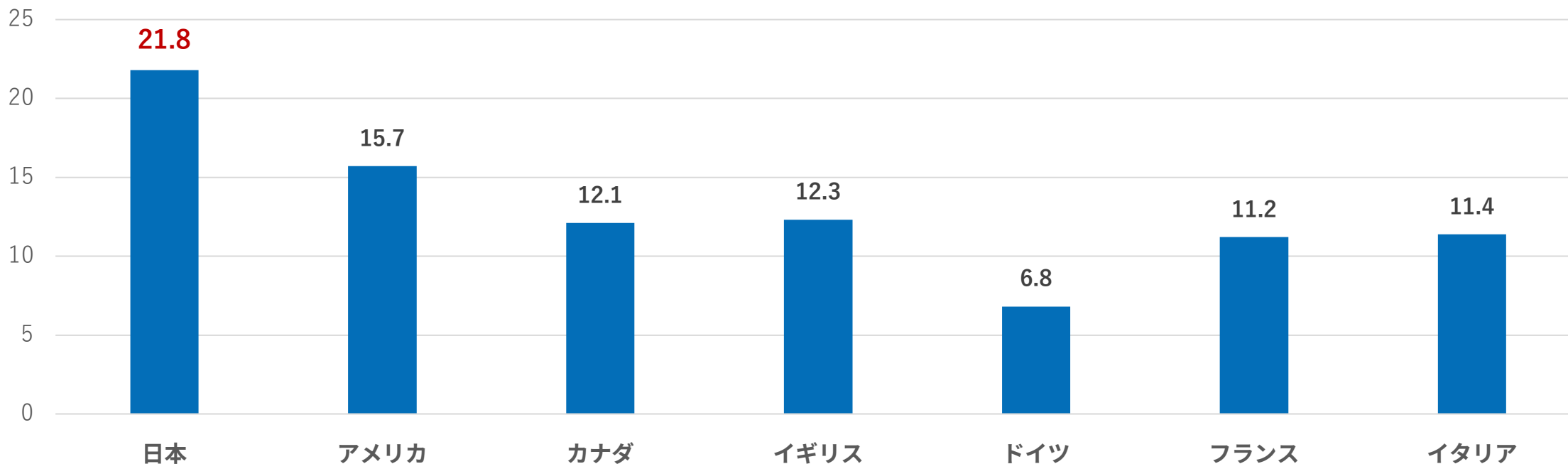
育児休業制度を利用しなかった理由



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)



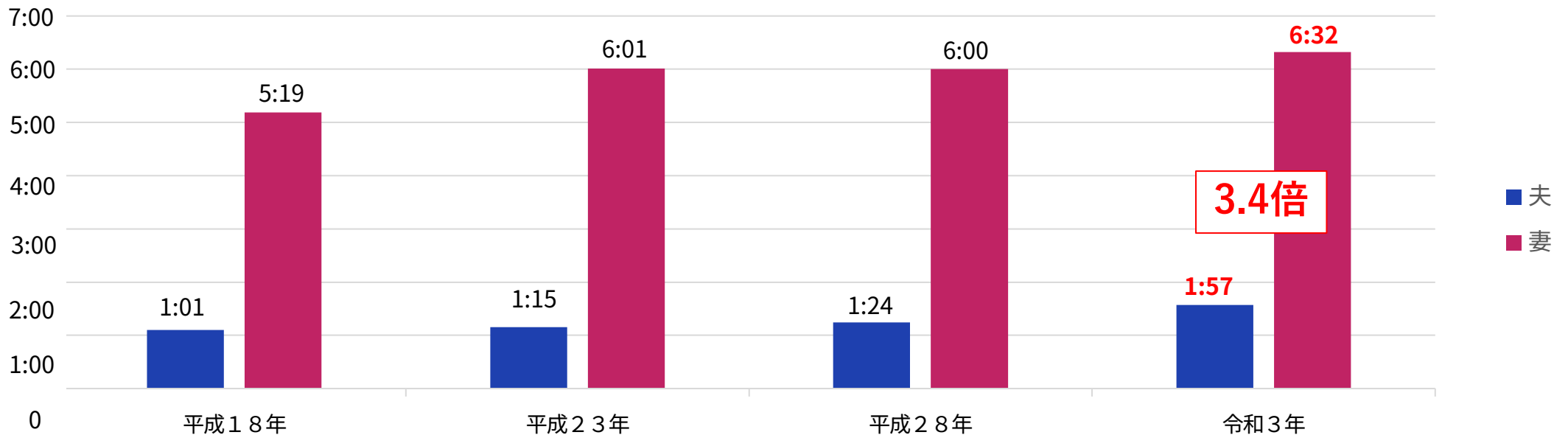
出典：独立行政法人 労働政策研究・研修機構「データブック国際労働比較2025 第6-3表 長時間労働の割合（就業者）」

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。

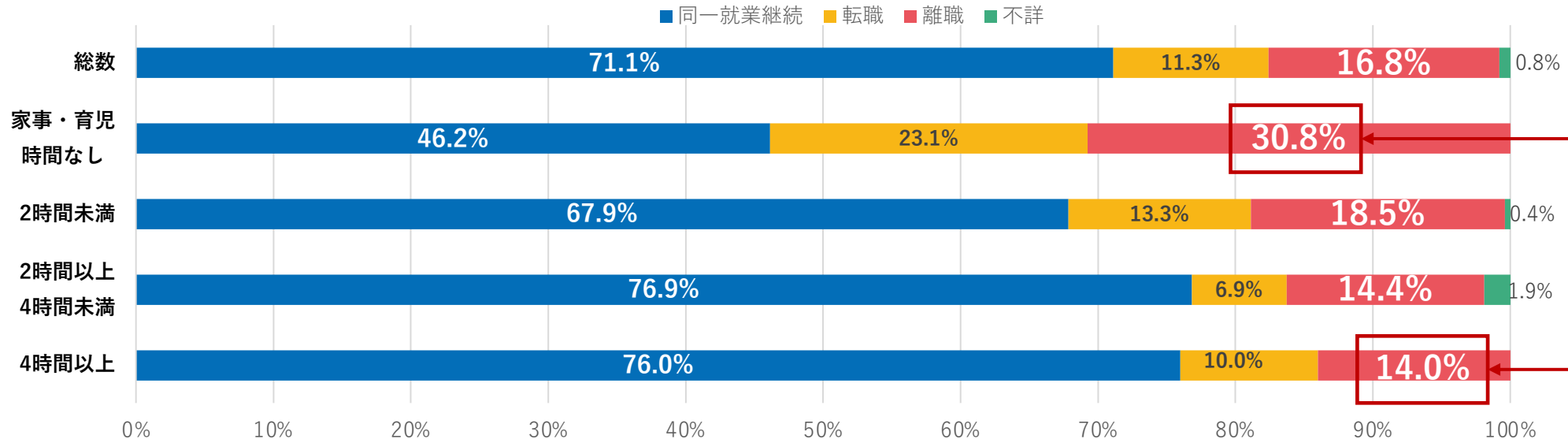
※3 (妻の家事関連時間) ÷ (夫の家事関連時間) により算定。

出典：総務省「社会生活基本調査」

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)」

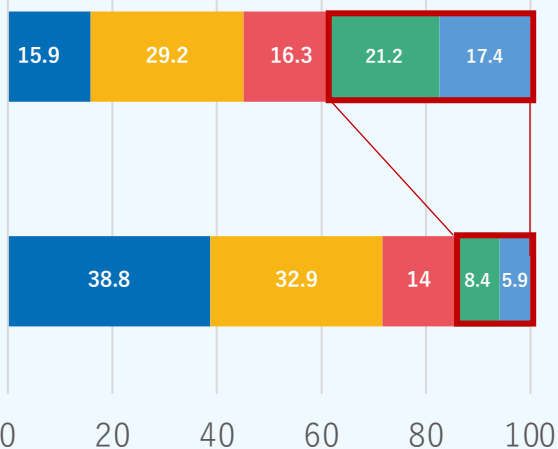
② 離職リスクへの影響

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



理想の働き方ができている者

※2

- 働き続けたい
- どちらかという働き続けたい
- どちらともいえない
- 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

(※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



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

③ 管理職の役割

企業として

トモイク
✓ 共育推進は重要な経営課題

✓ 実効性のある取組とするためには制度だけでは不十分

現場で部下に最も近い存在 = **管理職**

トモイク
共育を加速させるには**管理職のアクション**が不可欠



★ 管理職の意識と行動が職場の文化を変える



▶ 04 共育て推進のために求められる管理職像

共育て推進のために求められる管理職像 4つのポイント



部下のワークライフバランス
(仕事と生活の両立) を応援する



部下のキャリアを応援する



業務効率化や働きやすい環境づくりに努める



自らも仕事とプライベートを楽しむ

この4つを実践することで、職場における^{トモイク}共育推進が加速します

では、^{トモイク}共育推進により、組織・部下・管理職にどのような良い変化が生まれるのでしょうか？次のスライド以降で見ていきましょう



トモイク

▶ **05 共育推進のメリット**



① 組織にとってのメリット

トモイク

共育を推進することで、従業員同士が知識やスキルを教え合い、互いに成長を促し、
組織内のコミュニケーションと帰属意識が強化されます。

その結果、個人の能力向上と組織文化の活性化が同時に実現し、生産性向上やイノベーション創出につながります！



✓ 優秀な人材の
確保・定着



✓ 従業員エンゲージメント
の向上



✓ 生産性の向上
(業務効率化の推進)



✓ 多様な人材の
活躍推進



✓ イノベーション創出



✓ 企業イメージ・
ブランド力の向上

② 個人（部下）にとってのメリット

トモイク

共育の推進は、単なる家事・育児への参画に留まりません。

キャリアの継続と私生活の充実を両立させることで、部下自身の人生の質（QOL）を向上させ、心身ともに健康で持続可能な働き方を実現する重要な基盤となります。



✓ キャリア継続・キャリアアップが可能



✓ 仕事とプライベートの両立による生活の充実



✓ 子どもとの時間の確保



✓ パートナーとの協力体制構築



✓ 経済的安定



✓ 心身の健康維持

③ 管理職自身にとってのメリット

管理職が^{トモイク}共育を推奨することは、単に組織のためだけでなく、管理職自身のスキルアップとキャリア形成につながります。部下をサポートする過程で、自身のマネジメント能力が高められ、業務全体の「見える化」と「効率化」が進みます。その結果、チームの生産性が向上し、部下からの信頼と高い評価を得ることにつながるのです！

★ ここが重要！管理職自身にもメリットがある



マネジメント力および
次世代育成力の向上



チームの結束力強化



部下からの信頼獲得





業務の見える化・効率化スキルの獲得



自身のワークライフバランスの実現

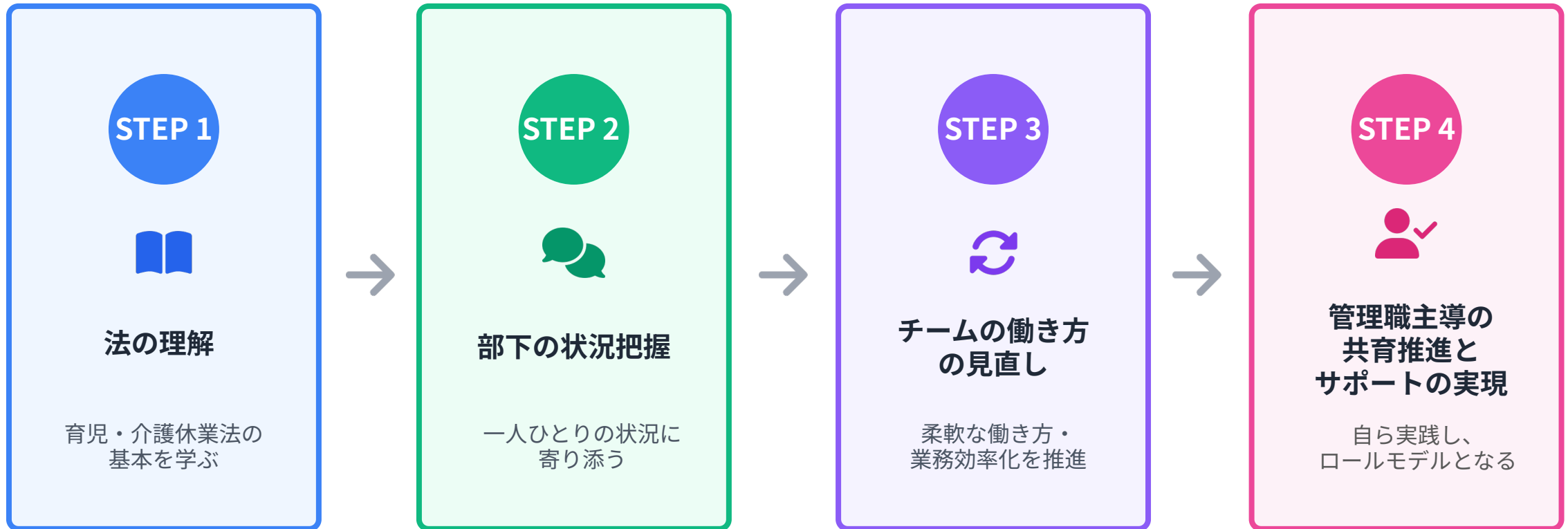


高いマネジメント評価を獲得



▶ 06 管理職による^{トモイク}共育推進メソッド

管理職による共育推進メソッド 4つのステップ



育児・介護休業法の概要

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。

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 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 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**

▶ **派遣社員や契約社員などの有期契約労働者も取得可能**

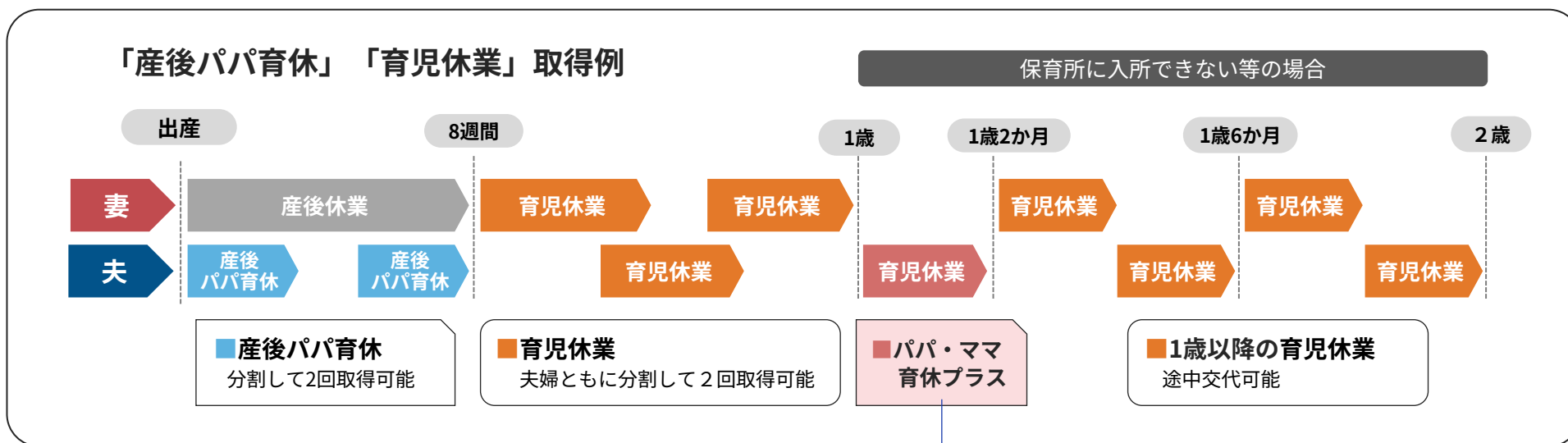
育児休業取得の申出の時点で次の要件を満たす労働者が取得可能

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

産後パパ育休（出生時育児休業）

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）

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。

育児休業取得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。
- 正社員を非正規社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。

◆ 会社の対応に疑問がある場合、トラブルが生じた場合は、**会社の相談窓口**や**都道府県労働局**に**相談**してください。

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。

令和6年法改正の主な内容

令和6年（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。

※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！

部下一人ひとりへの日常的な寄り添いと状況把握

子育ての有無にかかわらず、全ての部下を対象に「見て・聴いて・支える」



① 日常的な対話の機会を作る

- ✓ 定期的な1on1・ミニ朝会で近況・コンディションを確認
- ✓ 心理的安全性を高め、相談しやすい雰囲気づくり



② 働き方のニーズを理解する

- ✓ 予定・制約の見える化
(家庭・通院・育児・介護・学業等)
- ✓ 業務負荷・優先度のすり合わせと期日設定の調整



③ 個別状況に応じて支援する

- ✓ 役割・担当・業務量・会議体の調整（属人化回避）
- ✓ テレワーク・時差出勤・フレックスタイム制等の柔軟な運用を後押し

【実践フロー】

👁️ 観察



💬 対話



🤝 合意・調整



🛠️ 支援



🔄 振り返り

部下の様子や変化に気づく

話を聴き、状況を理解する

解決策を一緒に考える

必要な支援を実行する

効果を確認し必要に応じ改善する

① 柔軟な働き方の推進

以下のような柔軟な働き方でキャリア継続を支援。
職場全体で「お互い様」と助け合える環境を整える。

1

テレワーク

育児と仕事の両立をサポートする柔軟な勤務形態を導入

3

フレックスタイム制

始業・終業時刻を柔軟に調整し、ライフスタイルに合わせた働き方を実現

2

時差出勤

保育園の送迎などに対応できる出勤時間の柔軟な調整

4

短時間勤務

育児期の社員が継続的にキャリアを築ける環境づくり

職場全体で「お互い様」文化を育て、
働きやすく支援し合いやすい雰囲気醸成する。

② 業務の属人化の解消

業務の「見える化」と「標準化」で脱・属人化を図り、
全員が無理なく助け合える柔軟なチーム体制を構築する。

1 業務の見える化（誰が何をしているか明確に）

3 チーム内での業務の進捗状況等の
情報共有の徹底

2 複数人で業務を担当できる体制づくり

4 マニュアル整備

誰かが急に休んでも業務が回る体制を構築

③ 業務効率化

6つの主要施策で業務を効率化。

無駄の削減やIT活用を通じて長時間労働を是正し、健全なワークスタイルを確立。

1

業務プロセスの見直し

無駄な業務の削減

2

ITツール・システムの活用

デジタル化による効率化

3

勤務間インターバル制度の導入

休息時間の確保

4

会議の削減・効率化

時間短縮、参加者厳選

5

ノー残業デーの設定

計画的な定時退社の推進

6

マンスリー休暇の取得

毎月1日以上の子休取得

積極的に業務効率化に取り組み、長時間労働を是正し、健全なワークスタイルを確立する

管理職主導の共育推進とサポートの実現

上司が率先してワークライフバランスを実践することで、
部下にとっても両立しやすい職場づくりを進める。

1

自らも定時退社や有給休暇取得を実践し、
仕事とプライベートを両立

2

部下の両立支援制度利用を積極的にサポート

3

家庭や育児など仕事以外の話を気軽にできる
関係性を構築

管理職の姿勢がワークライフバランスを実現するチームの基盤となる



▶ 07 まとめ

選ばれる企業になるために

今日から始める4つのアクション

管理職のアクションが共育推進の鍵！

1



法制度を理解する

育児・介護休業法の基本を押さえる

2



部下の声を傾聴し、状況把握

部下一人ひとりの状況に寄り添う

3



チームの働き方の見直し

柔軟な働き方と業務効率化・業務の属人化解消を推進

4



自ら実践する

自分も仕事とプライベートの両立を楽しむ



まとめ

トモイク
共育を進めることで、**誰もが活躍できる職場を実現**することができます。

そして、その**実現の鍵**を握っているのは、
まさに**管理職の皆さまの一つひとつの行動**です。

一人ひとりの状況に寄り添った支援を積み重ねることで、
職場の信頼が深まり、組織の力が大きく育っていきます。

新しい時代のリーダーシップをともに築いていきましょう。

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/>

参考：イクボスについて

トモイク

共育プロジェクトでは、「共に働く部下の仕事と生活の両立やキャリアを応援し、日々の業務効率化や部下が働きやすい環境づくりに努め、自らも仕事とプライベートを楽しむことができる管理職」を”イクボス”と呼んでいます。

あなたもイクボス宣言、してみませんか？

イクボス宣言とは、自らがイクボスであること、イクボスになろうとしていることを社内外に広く宣言することです。

共育プロジェクトでは、全国のイクボスから寄せられる宣言を随時募集中！

仕事と生活を両立しやすい職場環境作りに向けて、今、イクボスの方が心掛けていることや、これからイクボスを目指す方が実践しようと考えていることなど、組織（部署・部門・チーム）の管理者、上司、リーダー等の立場から、ぜひ積極的に宣言してみましょう。

イクボス宣言はこちらから▼



<https://tomoiku.mhlw.go.jp/voice/ikuboss/entry>

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/



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>

