

保育士や先生と一緒にパートナーシップを大切にしたい子育てを始めましょう

パパから始める→ トモイクアクション



てい先生より

お子さん、パートナー、
そして自分のことも大切に、子育てしていきましょう！

てい先生に聞く！家事・育児の分担のポイントを
共育プロジェクト推進委員会が動画でご紹介！



家事・育児分担が見える化/ カンタンに使える3ステップ!

トモイクシート

【共通事項】
「私たちひとりごとの家事・育児の負担」を知ることで、お互いの負担を減らし、協力しあえる関係性を築いていくことが、子育ての楽しさにつながります。

【目的】
① 負担割合 ② 負担項目 ③ 負担曜日

【活用シーン】
● 夫婦間での話し合い、子育て世代の集まりでの話し合い、子育て支援センターでの話し合い、子育て支援センターでの話し合い、子育て支援センターでの話し合い。

STEP2 曜日ごとの「負担項目」を記入します。

項目	曜日	太郎	花子	第三者
洗濯	月	50%	50%	
洗濯	火	50%	50%	
洗濯	水	50%	50%	
洗濯	木	50%	50%	
洗濯	金	50%	50%	
洗濯	土	50%	50%	
洗濯	日	50%	50%	
ゴミ捨て	月	50%	50%	
ゴミ捨て	火	50%	50%	
ゴミ捨て	水	50%	50%	
ゴミ捨て	木	50%	50%	
ゴミ捨て	金	50%	50%	
ゴミ捨て	土	50%	50%	
ゴミ捨て	日	50%	50%	
小太郎の沐浴	月	50%	50%	
小太郎の沐浴	火	50%	50%	
小太郎の沐浴	水	50%	50%	
小太郎の沐浴	木	50%	50%	
小太郎の沐浴	金	50%	50%	
小太郎の沐浴	土	50%	50%	
小太郎の沐浴	日	50%	50%	

トモイクシートのダウンロードはこちらから



STEP1

名前とペンの色を決めて、普段の家事・育児の割合をチェック。
空欄に項目を追加したり、思ったことをメモに書き出します。

家事・育児リスト		A. (名前: 太郎) (ペン:)				B. (名前: 花子)		
全体生活	負担割合	100%	50%	0%	50%	100%	外注	第三者
スケジュールの情報共有・把握	100%	50%	0%	50%	100%			
外部との調整	100%	50%	0%	50%	100%			
病院・保育園の連絡	100%	50%	0%	50%	100%			
朝食の支度・片付け	100%	50%	0%	50%	100%			
昼食(お弁当)の支度・片付け	100%	50%	0%	50%	100%			
夕食の支度・片付け	100%	50%	0%	50%	100%			

STEP2

書いた内容をもとにお互いのことを考えて負担割合を調整します。
一度きりの対話で終わらないように、次の対話の日付を決めましょう。

この対話が一度きりで終わらないように、次回対話の日付を決めておきましょう。 日付 ▶ 5月1日 (予定も変更あり)

※ 曜日ごとの具体的な分担を考えたい方は、次のページの「曜日ごと用」 「家事・育児分担表」を作ってみましょう。//

STEP3

より具体的に分担を考える場合は次ページの「家事・育児分担表」を使って
曜日ごとの各項目の担当者を選びましょう。

思いつく家事・育児をリストに書き出してみましょう。 担当する人のニックネーム(頭文字)を決めましょう。 決めたニックネームをそれぞれが
(例) た: 太郎, は: はなこ, さ: さちこ (はなこの姉) 込んでみましょう。

家事・育児リスト	担当する人 ▶ (太郎) (ニックネーム:) (花子) (ニックネーム)						
	月	火	水	木	金	土	日
洗濯	花子	太郎	花子	太郎	花子	太郎	
ゴミ捨て	花子	太郎	太郎	花子	花子	太郎	
小太郎の沐浴	太郎	花子	太郎	花子	太郎	花子	

！パパの育休を当たり前に！

育休制度の3つのPOINT

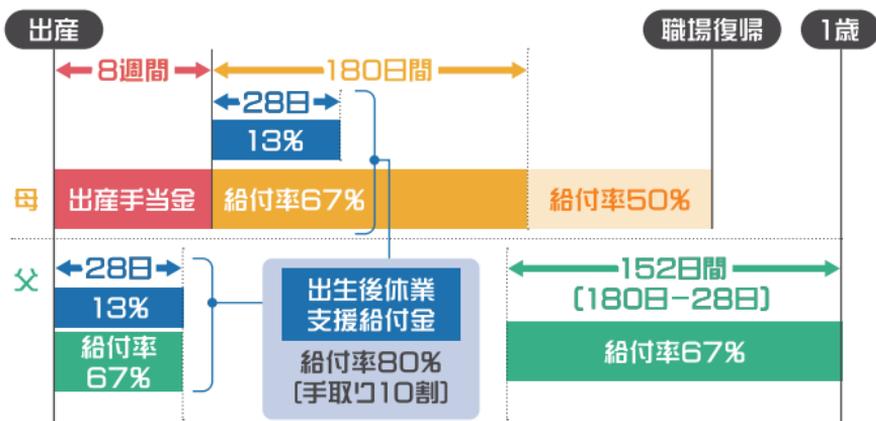
POINT1 育児休業ってなに？

- 子の養育のため、原則1歳（保育所に入所できないなどの場合は最長2歳）までの間で労働者が希望する期間取得できる休業です。
- 会社に制度がなくても、法律で定める要件を満たす労働者からの申出は、事業主は拒むことができません。

POINT2 仕事を休んだら収入が心配

- 雇用保険の被保険者は、育児休業期間中、育児休業給付が支給されます。
- 支給額は、休業開始から180日間は休業開始前賃金の67%、それ以降は50%です。
- さらに、令和7年4月からは、出生後休業支援給付として、両親がともに*14日以上の育児休業を取得する場合、28日間を限度として、育児休業給付に上乗せして休業開始前賃金の13%が支給されるようになりました。

※父親は子の出生後8週間以内、母親は産後休業終了後8週間以内（子の出生後16週間以内）に育児休業を取得する必要があります。



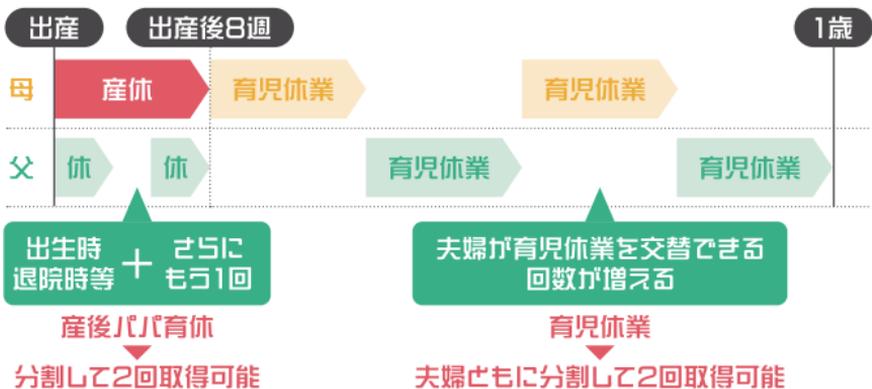
※産前産後休業期間には、健康保険から賃金の3分の2相当額が支給されます。

- 育児休業期間中は、社会保険料等が免除されます。

POINT3 男性の育児休業って取りづらい…

- 子どもが生まれた直後に取得できる育児休業制度(産後パパ育休)があります。
- この制度は、子の出生後8週間以内に4週間まで、2回に分割して取得でき、休業期間中に一部就業することもできます。(労使協定の締結と個別の合意が必要です。)
- また、休業中は育児休業給付が支給されます。
- 事業主は子どもの出生を申し出た労働者に育休制度の個別周知や育休取得の意向確認が義務付けられているため、育休を取りたいと思ったら育休取得の申出を躊躇しないでください。
- 令和7年10月からは育児期の柔軟な働き方の実現に向け、始業時刻等の変更やテレワークの導入などの措置を講ずる義務が事業主に課されているため、育休終了後も育児との両立を図りながら安心して働けます。

【産後パパ育休と1歳までの育休の取得例】



会社に育児休業をとることを拒否された場合は？

会社は育児休業の申出を拒むことができません。

育児休業の取得は法律上の権利です。また、育児休業の申出又は取得を理由とした解雇などの不利益な取扱いは禁止されています。

困ったときは都道府県労働局に相談してください。

都道府県労働局では、育児休業等に関する相談、行政指導、事業主とのトラブル解決のお手伝いを行っています。



都道府県労働局
雇用環境・
均等部(室)