

トモイク
共育プロジェクト

企業版両親学級 開催マニュアル





目次

1

第1章 はじめに P.3~

企業版両親学級とは／意義と目的／本マニュアルの特徴

2

第2章 コンテンツの紹介 P.7~

動画教材の紹介／テキスト教材の紹介／
トモイクシートの紹介

3

第3章 開催方法と手順 P.15~

3つの開催方法／開催のタイミング／
開催の手順／参加者アンケート

4

第4章 企業の実施事例 P.20~

具体的な取組内容／取組のポイント

資料

参考情報 P.23~

社内向け説明用データ／厚生労働省等関連リンク集

本マニュアルは、企業の人事労務担当者が自社で企業版両親学級を開催・運営できるよう、その意義や目的、実施内容・方法をまとめたものです。





▶ 第1章 はじめに

企業版両親学級とは

企業版両親学級とは

従業員が安心して仕事と育児を両立できる環境づくりのため、妊娠・出産・育児期の従業員とその配偶者やパートナーを対象に、企業が主体となって実施する学びの場。

「働きながら親になること」への理解を深め、家族や職場の人と共に備えてもらうためのもの。

- 夫婦やパートナーどうしで協力して育児をするために、育児休業の取得の必要性や働き方、家庭内での役割分担など仕事と家庭の両立のための知識を学び、考えるきっかけとするもの
- 妊娠・出産・育児期を見据え、働き方や今後のライフキャリアを考える機会の提供
- 育児取得から復職までの流れや課題を把握し、不安を解消するとともに円滑な両立を支えるための学びの場の提供
- 本人・家族・職場が共に備え、互いにサポートし合う方法を検討する機会の提供

受講対象

- これから妊娠・出産を迎える従業員
- 育児取得を検討中の従業員
- 育児からの復職を予定している、あるいは復職直後の従業員
- 上記従業員の配偶者やパートナー（従業員と共に受講）
- メンバーの育児取得や両立を支援する立場にある管理職 など

推奨される受講時期

- 妊娠期～出産前
 - 出産後～育児からの復職前
 - 育児からの復職後
- 企業は、P.8以降の内容を、育児取得前や育児からの復帰時等の時期に応じて受講できるようにすることが望ましい

※本マニュアルには、産婦人科や自治体の両親学級で行われる、沐浴の仕方、離乳食の作り方等の内容は含まれていません。

企業版両親学級の意義と目的

従業員やその家族の妊娠・出産・育児は、育休の取得や働き方の見直しを通じて、チームや組織の体制を見直す機会にもなるものです。

企業版両親学級の開催により、育休取得や復職を円滑に進め、従業員のライフキャリアを支援するとともに、職場全体で支え合う仕組みや風土を育てることが、人材の定着や組織力の向上につながります。

従業員にとってのメリット

- 妊娠・出産・育児期の変化や育休取得の重要性を理解し、今後のライフキャリアを考える
- 育休取得から復職までの不安への対応を学び、両立への見通しを持つ
- 希望や不安を家族や職場と事前に共有し、支え合える関係を整える
- 仕事と家庭を両立させるために育児の大切さを理解し、子育てを夫婦やパートナーどうしで協力して行うことの大切さを学ぶ

企業にとってのメリット

- 育休取得・復職を円滑にし、従業員のライフキャリアをサポートする
- チーム体制を見直し、共にサポートし合う職場の仕組み・風土を育む
- 育休の取得推進とあわせて、業務分担の見直しや効率化に向けた取組を行うことにより、生産性や企業価値の向上にもつながり、人材の採用にも好影響をもたらす
- 中長期的な人材定着と組織力向上につながる

本マニュアルの特徴

本マニュアルの特徴

- ▶ **開催に当たっての全体の流れを明示**
準備から開催後のフォローまで
- ▶ **3つの開催方法と開催手順**
企業の状況に応じて柔軟に選択可能
- ▶ **活用できるコンテンツの紹介**
動画教材、テキスト教材、トモイクシート
- ▶ **先進企業の実施事例を紹介**
自社での開催に当たっての参考に

3つの開催方法

参照: P.16

①
事前の動画視聴
& 集合研修

②
テキストを活用した
集合研修

③
動画を活用した自学自習
(eラーニング)

♥ トモイクシートの活用

夫婦やパートナー同士の対話を通じて、家事・育児の協力体制を築くためのワークシート。不安の解消と「私たちにとっての最適な協力体制」づくりを促進します。

企業で活用

家族で活用

参照: P.14

📄 資料の部分的活用

必要な部分のみを印刷・保存し、本人だけでなく管理職や同僚への配布用マニュアルとしても活用可能。

本人 & 管理職等用

参照: P.8 ~13



▶ 第2章 コンテンツの紹介

「動画教材」について

教材は「妊娠期」「復職期」の2段階構成です。対象者の状況に応じた動画を事前課題として案内してみましょう。
また、当日のグループワークの時間を活用した視聴も可能です。

動画教材の全体像

1 妊娠期①

育児・育休取得の基礎

P.9

講師：平野委員

妊娠期から考える「共育時代」の男性育休・子育て両立
～父親も母親も知っておきたい基礎知識～

2 妊娠期②

共育でコミュニケーション

P.10

講師：上条委員

妊娠期から考える「共育時代」の男性育休・子育て両立
～のべ2万人のパパ・ママの悩みから分かった“育休中のリスクと対策”～

3 復職期①

復職後の両立戦略

P.11

講師：平野委員

復職期に考える「共育時代」の男性育休・子育て両立
～父親も母親も知っておきたい基礎知識～

4 復職期②

家事・育児時間の作り方と使い方

P.12

講師：上条委員

復職期に考える「共育時代」の男性育休・子育て両立
～私たちにとっての最適な協力体制を構築する方法～

担当講師

厚生労働省 共育プロジェクト

推進委員

- ・Daddy Support協会 代表理事
- ・大手食品企業 本社統括産業医
- ・(元)産婦人科医・医療ジャーナリスト
- ・Newspicks プロピッカー
- ・日本産業衛生学会 就労女性健康研究会 世話人

ひらの
平野
しょうだい
翔大



厚生労働省 共育プロジェクト

推進委員

- ・NPO法人ママライフバランス 代表理事（親のがっこう代表）
- ・名古屋市男女平等参画推進委員
- ・名古屋市ブランドパートナー
- ・政策提言プラットフォームPoliPoliにて有識者登録
- ・NewsPicks エキスパート登録

かみじょう
上条
あつこ
厚子



1 妊娠期①

「育児・育休取得の基礎」の動画教材 概要

担当講師：平野 翔大 委員 妊娠期から考える「共育て時代」の男性育休・子育て両立

～父親も母親も知っておきたい基礎知識～

産婦人科医・産業医の視点から、男性が「父親」への変化を理解し、育休を単なる休みではなく、その後の長い「共育て・仕事との両立」を円滑にスタートさせるための戦略的な「手段」として活用する方法を解説します。

講座内容概要

- 妊娠などの身体的変化のない男性は、意図的に「父親」への変化を起こす必要。
- 交通事故レベルのダメージを負った妻のケアと、新生児の過酷な生活リズムへの適応が急務。
- 育休は「目的」ではなく、生活スタイルの変化に慣れるための「手段」。
- 育休制度を「知る」、パートナーと「話す」、上司に「相談」するという3 Steps が育休取得の「コツ」。
- パートナーの手を借りず、丸1日子どもと2人で過ごせる「家事・育児の独り立ち」を目指す。

訴求ポイント

- ✓ 「産後1ヶ月」の重要性
母体の回復と生活の変化への適応のため育休取得が重要。
- ✓ 育休は「OJT期間」
その後の長い育児・両立生活のスタートダッシュ期間。
- ✓ 育休取得の「コツ」：制度について「知る」
産後パパ育休と育児休業を組み合わせ、産後ケアの観点やパートナーの状況に応じた育休取得を推奨。
- ✓ 育休取得の「コツ」：パートナーと「話す」、上司と「相談」
「育休～育休後」のイメージをパートナーと共有、自分の働き方の希望や不安を上司と共有し、双方の「合意点」を探る。

2 妊娠期②

「共育でコミュニケーション」の動画教材 概要

担当講師：上条 厚子 委員 妊娠期から考える「共育で時代」の男性育休・子育て両立セミナー
～のべ2万人のパパ・ママの悩みから分かった“育休中のリスクと対策”～

共育てにより、チームメイトとしての実感があり、夫婦双方が役割分担に「納得感」を持てる状態を目指します。育休を「我が家らしい家族のスタイルを作るスタート」と捉え、育休中に起きやすいリスクへの対策と「I・YOU・WE」の視点による対話で、育児とキャリアを両立する土台作りについて解説します。

講座内容概要

- 「共育て」とは、共に子育てをしているというチームメイトとしての実感がある状態であり、役割分担に夫婦双方が「納得感」をもっていることがポイント。
- 育休中に起きやすい4大リスクは、①夫婦のすれ違い、②孤立・メンタルダウン、③アンコンシャス・バイアス、④共倒れ。
- 育児タスクの属人化解消、子育て施設の活用、育児とキャリアの両立意識の醸成、時間を生み出す手段など、リスク対策を解説。
- 共育ての土台作りとしての、「I」「YOU」「WE」の視点を用いた、二人の折衷案を作るコミュニケーション術の紹介。

訴求ポイント

- ✓ 「産後クライシス」の回避
産後の夫婦仲の悪化をリスクとして捉え、未然に防ぐ。
- ✓ 「育児戦闘力格差」の解消
「自分一人で育児タスクを回せる」状態を双方が作り、育児の属人化を解消。
- ✓ 「子育て」と「キャリア」の両立
男女の無意識の偏見（バイアス）に気づき、家庭と職場の双方で「チーム戦」を展開することで、人生の選択肢を諦めない。

3 復職期①

「復職後の両立戦略」の動画教材 概要

担当講師：平野 翔大 委員 復職期に考える「共育て時代」の男性育休・子育て両立

～父親も母親も知っておきたい基礎知識～

男性育休を「単なる休み」ではなく、復職後も続く「仕事と家庭の両立」に向けた戦略的な準備期間と捉え直します。夫婦の認識のズレを解消し、持続可能なチームとして家庭を運営するための思考法と具体策を解説します。

講座内容概要

- 育休中の「育児専念」から、復帰後には「仕事との両立・バランス重視」に変化。
- 妻が「家庭運営の全体像」を見ているのに対し、夫が「目の前のお世話」に視野が留まりがちのために生まれる「すれ違い」。
- 可処分時間を計算すると、父母だけで育児をするのは不可能。
- 親の「健康（睡眠・食事）」、夫婦の「対話」、お互いの「キャリアの実現」をが長く続く両立の基本原則。
- 制度を「知る」、夫婦で「話す」、職場に「相談する」ことで円滑な復職を目指す。

訴求ポイント

- ✓ 「一緒にお世話」から「家庭の共同運営」へ
単なる育児スキルを超え、家事・意思決定を含む全体管理へ視点を広げる。
- ✓ 現実的な時間管理を考える
生活時間を可視化し、睡眠時間を確保して、「自分たちの健康」を守る。
- ✓ 対話による合意形成
ライフステージごとの意向変化を前提に、パートナーとの定期的な対話と、会社への適切な共有が重要。

4 復職期② 「家事・育児時間の作り方と使い方」の動画教材 概要

担当講師：上条 厚子 委員 復職期に考える 「共育て時代」の男性育休・子育て両立
～私たちにとっての最適な協力体制を構築する方法～

復職後に直面する「可処分時間の激減」という課題に対し、家事の効率化や戦略的なタスク削減、そして夫婦間の対話を可視化することで、持続可能な「共育て」の協力体制を構築するための実践的な方法を解説します。

講座内容概要

- 育休中から復職後の生活時間の変化を知ること、睡眠や自由時間が激減する「余裕のなさ」を客観視する。
- 家事の理想を下げ、外注・効率化・「やらないことを決める」ことで戦略的に時間を捻出する。
- 得意・不得意や家事の心理的負担度をワークを通して共有し、家事・育児の属人化を防ぐ分担を組む。
- 一人の時間や対話時間をカレンダーに先取りし、休息を仕組みとして確保する。
- 周囲に助けを求め、支援を快く受け取る「受援力」を育みチームで両立を目指す。

訴求ポイント

- ✓ 復職後の可処分時間の激減への具体的対策
可処分時間の減少に対する、具体的な解決策を導き出す。
- ✓ 戦略的なタスク削減の推奨
ポイントは、①得意・好き／苦手・嫌い タスクのシェア、②外注、効率化、クオリティを下げる、③やらなくてもいい家事を捨てる。具体的な事例も紹介。
- ✓ 休息時間の計画的な確保
余った時間で休むのではなく、「先取り」して、「自分時間」や「夫婦時間」をスケジュール化・予約。

テキスト教材の紹介



動画教材の内容と連動したテキスト教材を「共育サイト」に掲載。用途に合わせて活用いただけます。

妊娠期

1

夫から父への変化／育休の「意味」／育休取得の「コツ」

育休を単なる休みではなく、その後の長い「共育で・仕事との両立」を円滑にスタートさせるための戦略的な「手段」として活用方法を解説。

「なぜ」育休を取る？
「育休」とは「目的ではなく手段」

- 産後のパートナーのケア
妊娠・出産に伴うダメージからの回復を助ける
- 生活スタイルの変化に適應する
「育児を頑張る」ではなく、「変化に慣れる」
- その後の長い両立の「スタートダッシュ」
長い「育児と仕事の両立」のスタートを切るOJT期間

2

起きやすい4大リスクとその対策／共育でコミュニケーションのポイント

育休を「私たちに家族の形を作るスタート」と捉え、リスク対策と「I・YOU・WE」の視点による対話で、育児とキャリアを両立する土台作りについて解説。

目次

- 育休中に起きやすい4大リスクを知る
- 夫婦で共育で始める“土台”を作る

復職期

3

復職後のすれ違い／健康や睡眠の大切さ／両立の3 Steps

男性育休を「仕事と家庭の両立」に向けた戦略的な準備期間とし、夫婦の認識のズレを解消し、持続可能なチームとして家庭を運営するための思考法と具体策を解説。

両立の実践
大事な3Steps

- ① 制度について「知る」
何をすべきかわからない
正しく活用できない
- ② パートナーと意向を「話す」
自分の意向だけで決める
検討不足で「知らずにガマン」
- ③ 仕事上のことは「相談」
周囲に理解してもらうことも大切
自分にとって使いやすい

4

「時間」の作り方と使い方／「家事・育児の協力体制の構築方法」

家事の効率化や戦略的なタスク削減、夫婦間の対話を可視化することで、持続可能な「共育で」の協力体制を構築するための実践的な方法を解説。

目次

- 1 知る
育休中と復職後の最大の変化は「時間」
- 2 解決策
「時間」の作り方と使い方
- 3 まとめ
私たちに最適な協力体制を構築する方法



▶ 第3章 開催方法と手順

3つの開催方法

企業版両親学級の開催方法としては、次の3つが考えられます。職場の状況に合った開催方法を選択しましょう。

① 事前の動画視聴 & 集合研修

参加者が事前に動画で知識を深めた上で、対面・オンラインにて行う研修形式です。

タイムテーブル例

時間	内容
事前	動画視聴・ テキスト・トモイクシート配布と説明 知識のインプットを済ませておく
10分	オープニング・趣旨説明 研修のゴール共有とアイスブレイク
20分	参加者意見交換 テキストの内容を元に、参加者同士で 意見交換などを行う
10分	まとめ・アンケート回収 全体共有・クロージング

② テキストを活用した集合研修

テキスト教材を使用し、集合研修にて共に学びを進める形式です。

タイムテーブル例

時間	内容
10分	テキスト・トモイクシート配布と説明 本日の流れを説明し、テキストと トモイクシートの配布と説明を実施
20分	テキスト個人ワーク & シート記入 テキストの問いに答えながら、 自身の考えを整理する
10分	全体共有・クロージング・アンケート回収 気づきを全体でシェアし、 学びを定着させる

③ 動画を活用した自学自習(eラーニング)

集合形式をとらず、動画教材を通じて個人の都合に合わせて学習を進める形式です。

タイムテーブル例

時間	内容
5分 (各自)	テキスト・トモイクシート説明と配布 学習の目的とシートの記入方法をメール やチャットで説明
30分 (各自)	動画教材の視聴 各自のタイミングで動画を視聴し、要点 をインプットする
15分 (各自)	トモイクシートの記入とアンケート回収

開催のタイミング (例：動画を活用した自学自習を行う場合)

Phase 1 妊娠～出産／育休前



推奨動画

妊娠期①

育児・育休取得の基礎

夫から父への変化／育休の意味／育休取得のコツ

妊娠期②

子育てコミュニケーション

起きやすい4大リスクとその対策

Phase 2 出産後～復職前～復職後



推奨動画

復職期③

復職後の両立戦略

復職後のすれ違い／健康や睡眠の大切さ／両立の3 Steps

復職期④

家事・育児時間の作り方と使い方

家事・育児の協力体制の構築方法

開催の手順

対象者の選定から方法・内容の決定、開催の周知、資料等の準備、機器等の確認まで、企業向け両親学級を開催するための開催の手順は以下となります。

1 対象者の選定



- ✓ 対象者の範囲選定
- ✓ 参加形態（任意／必須）
- ✓ 上司の聴講可否

2 研修方法・内容の決定



- ✓ 形式（動画／テキスト、集合研修／自学）
- ✓ トモイクシート活用有無
- ✓ タイムテーブル策定

3 体験者への登壇の依頼



- ✓ 育休取得経験者の選定・依頼
- ✓ 質疑応答の準備
- ※必要に応じて実施

4 開催の周知と出欠確認



- ✓ 対象者への開催案内
- ✓ グループ分けの検討
- ✓ 欠席時の対応方針

5 資料等の準備



- ✓ 研修用動画・スライド
- ✓ 配布テキスト・資料
- ✓ 制度資料・申請書

6 機器・通信の確認



- ✓ PC・投影・音声テスト
- ✓ オンライン回線確認
- ✓ 予備機材の確認

(参考) 参加者アンケート例

【冒頭説明文（フォーム冒頭に記載）】

本日は両親学級にご参加いただき、ありがとうございました。本アンケートは、今後のプログラム改善および社内制度運用の参考として活用します。 ※回答内容は個人が特定されない形で集計・分析します。

Q1 | 全体的な満足度

本日の両親学級の全体的な満足度を教えてください。

- 非常に満足している
- 満足している
- どちらとも言えない
- 満足していない
- 全く満足していない

Q2 | 育休に対する理解

男性の育休や産後期の過ごし方について、理解は深まりましたか。

- 非常に深まった
- 深まった
- どちらとも言えない
- 深まらなかった
- 全く深まらなかった

Q3 | 資料・内容の分かりやすさ

配布資料やスライドの内容は分かりやすかったですか。

- 非常に分かりやすかった
- 分かりやすかった
- 普通
- 分かりにくかった
- 非常に分かりにくかった

Q4 | 育休取得時の相談意向

今後、育休を取得・検討する際に、上司・人事・社内窓口に相談したいと思いますか。

- 強くそう思う
- そう思う
- どちらとも言えない
- そう思わない
- 全く思わない

Q5 | 体験談の有用性

講師や先輩社員の体験談は参考になりましたか。

- 非常に参考になった
- 参考になった
- どちらとも言えない
- 参考にならなかった
- 全く参考にならなかった

Q6 | 行動変化の意向

本日の両親学級を通じて、今後の働き方や家庭との向き合い方を見直そうと思いましたか。

- 強く思った
- 思った
- どちらとも言えない
- 思わなかった
- 全く思わなかった

Q7 | 特に印象に残った内容

特に印象に残った話や、参考になった内容があれば教えてください。

Q8 | 分かりにくかった点・不安な点

分かりにくかった点や、育休取得にあたって不安に感じた点があれば教えてください。

Q9 | 改善点

本日の両親学級について、改善した方がよい点があれば教えてください。

Q10 | 今後取り上げてほしいテーマ

今後、両親学級や社内研修で取り上げてほしいテーマがあれば教えてください。

Q11 | 自由コメント

その他、ご意見・ご感想があれば自由にご記入ください。



▶ 第4章 企業の実施事例

企業の実施事例

事例1 ソフトバンク株式会社

🔍 何をやっている？

- ◆ 社内イントラや人事ポータルに育児関連の情報を集約。
- ◆ 定期的なセミナー開催や全社メールでの広報を通じ、男性育休理解を促進。
- ◆ 出産祝金を支給。最大第5子以降に500万円を支給する等、経済的負担を軽減。
- ◆ 配偶者の出産時に5日間の特別有給休暇を付与。また、出生時育児休業または育児休業どちらか最後5労働日を有給化。※有給休暇とは別
- ◆ 全社員が「コアタイムなしのフレックス勤務」と「在宅勤務」を利用可能。小6までは「短時間フレックス勤務」も可能。
- ◆ 小6まで子/孫の看病・通院・学校行事・学級閉鎖等に利用できる「キッズ休暇」を導入。

💡 取組のポイント

- 情報提供（ポータル等）と理解促進（セミナー等）を組み合わせ、主体的な行動を促す導線を整備。
- 看護休暇と同等要件の特別休暇（キッズ休暇）を設け、小6までの子だけでなく孫まで対象を拡大し、世代を超えた子育てと仕事の両立を支援。
- 育児短時間勤務に加え、フレックス制度と組み合わせた「短時間フレックス」を導入し、柔軟な働き方で育児と仕事の両立を支援。

事例2 株式会社デジタルホールディングス

🔍 何をやっている？

- ◆ オンライン父親学級に参加。男性育休取得率が2倍に向上。体験談ブックも活用。
- ◆ 産後のすれ違いを防ぐため、妊娠中から育児方針や役割分担を話し合うツールを提供。
- ◆ 上司が育休の必要性を理解し、男性が休みやすい職場環境を整える。
- ◆ 配偶者の出産前後に使える「チャイルドケア休暇（有給）」を設置し、取得を必須化・推奨する。

💡 取組のポイント

- “父親学級の4要素”（不安/誤解/引継/交流）が具体的。体験談ブックは内製転用しやすい。
- 経営層が「男性育休100%」を公言し、組織の優先順位を明確にする。
- 有給休暇としての制度化や、プレパパ同士のコミュニティ形成で「休みづらさ」を解消する。

企業の実施事例

事例3 第一生命保険株式会社

🔍 何をやっている？

- ◆ 「父親学級」開催、「育休取得計画書」提出ルール化、有給付与（最大20日）で男性育休推進。
- ◆ 退職者の業務をカバーする同僚に一時金を出し、職場の不公平感を解消。
- ◆ フルリモート・フルタイムの両立を実施、通勤を無くすことで、育児中でも時短ではなくフルタイムで働ける環境を整備。
- ◆ 役員自らが育休体験を発信し、性別の偏見（アンコンシャス・バイアス）を払拭。

💡 取組のポイント

- 学級受講＋計画書提出をセットに。体験談発信で次回の講師（先輩）候補を育成。
- カバーする同僚へメリット（手当や評価）を与える仕組みの導入。
- 在宅勤務を積極的に活用し、育児とキャリア継続をセットで支援。
- 上層部が率先して「休みやすさ」を体現し、心理的なハードルを下げる。
- 両立支援のハンドブック作成など、誰でも制度を使いやすくする工夫。





▶ 参考情報



社内向け説明用データ

トモイク
共有プロジェクト

経営層・人事労務担当者向け研修

選ばれる企業になるために経営層・人事労務担当者に求められる役割とは



共有プロジェクト公式サイトでは、経営層・人事労務担当者向け研修資料を公開しています。若年層の意識や離職リスクへの影響など、データを根拠に社内へ両親学級開催の必要性を説明する際に、ぜひご活用ください。

詳しくは、共有プロジェクト公式サイト「研修資料」ページ、「経営層・人事労務担当者向け研修」資料のP.4～16をご確認ください！

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



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重要になっている

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 (あまり意識しなかった)	全く意識していない (全く意識しなかった)
28.3	38.3	19.5	13.9

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か月以上の育児取得を希望（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【共有プロジェクト】「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

子育て期間における、若年社会人の離職意向の比較
あなたはそ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 (n=1)	理想の働き方ができている者 (n=2)
働きたい	働きたい
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い
どちらかという働き続けたくない	どちらかという働き続けたくない
働か続けたくない	働か続けたくない
15.8	38.8
29.2	22.9
16.3	14
21.2	24.4
17.4	1.4

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・定着には共有推進が不可欠

出典：厚生労働省【共有プロジェクト】「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）」

厚生労働省等関連リンク集

制度理解（制度や仕組み）

[雇用環境・均等](#)

雇用環境・均等政策に関する情報を掲載。

[育児・介護休業法について](#)

育児・介護休業法に関する情報を掲載。

[育児休業制度 特設サイト](#)

育児休業をはじめとする育児・介護休業法上に定める制度・措置について、2024年の改正育児・介護休業法を含め、分かりやすく紹介。

[子ども・子育て支援制度（こども家庭庁）](#)

幼児期の学校教育や保育、地域の子育て支援の量の拡充や質の向上を進めていくためにつくられた、子ども・子育て支援制度についての情報を掲載。

[都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）](#)

育児・介護休業法に関する問い合わせや、不利益取扱いを受けた場合の相談に対応。

[労働基準監督署（所在案内）](#)

労働基準法をはじめ所管する法律に基づき、労働条件確保・改善の指導、安全衛生の指導、労災保険の給付などを実施。

両立支援（仕事と家庭）

[女性の活躍・両立支援総合サイト](#)

「両立支援のひろば」、「女性の活躍推進企業データベース」の2つのサイトに登録されている企業情報を一度に検索可能。

[働き方改革 特設サイト 中小企業の取り組み事例](#)

中小企業の働き方改革に関する取り組み事例を、カテゴリーや業種、地域、従業員数ごとに検索可能。

共育（トモイク）プロジェクト

[共育（トモイク）プロジェクト 公式サイト](#)

「共働き・共育て」の推進のため、“職場”や“家庭”における「ワンオペ」の実態を変え、社会全体で「共に育てる」に取り組める世の中を目指す、厚生労働省の広報事業。公式サイトでは、企業版両親学級をはじめ、企業向け・家庭向けに役立つ情報や各種資料等を掲載。

給付や助成金

[両立支援等助成金のご案内](#)

仕事と育児・介護等を両立できる職場環境づくりのために一定の取組を行った中小企業事業主等に支給する「両立支援等助成金」について紹介。

[育児休業等給付について](#)

子の年齢や養育の状況に応じて、要件を満たす場合に支給される「育児休業等給付」について紹介。

[くるみん助成金ポータルサイト](#)

「くるみん認定」「くるみんプラス認定」「プラチナくるみん認定」「プラチナくるみんプラス認定」を受けた中小企業（常時雇用する労働者が300人以下）に対し、上限50万円の助成金を支給する「くるみん助成金（中小企業子ども・子育て支援環境整備助成事業（こども家庭庁所管助成事業））」についての情報を掲載。