

令和7年度

父親の仕事と育児 両立読本

WORK LIFE BALANCE GUIDE

父親の仕事と育児両立読本

——ワーク・ライフ・バランス ガイド——

【令和7年度厚生労働省委託事業】(令和8年3月発行)



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



目次

1分でわかるトモイクプロジェクト 4

育休を理解する

育児休業を取得したら、家庭と仕事がさらにナイスバランスに!	6
ところで「育児休業」ってどんな制度だろう? Q&Aで知ろう!	8
産後パパ育休って、通常の育児休業制度と何が違うの?	12
企業側の取組も義務化! 育休を取得しやすい環境づくりが進みます	15
実践的「育休」活用術	19

育休を取得する

【とる前に】	
会社や職場で理解を得るための心得 7 箇条	25
育児休業取得の手続きと段取りを確認しよう	26
企業版両親学級に参加しよう	28
【とるステップ】	
ステップ 1 両立支援や妻の母性保護に関わる主な制度を確認しよう	30
ステップ 2 子どもが小学校に就学するまでの父親の関わり方をイメージしよう	32
ステップ 3 育児休業をとるタイミングと期間を考えよう	34
ステップ 4 家庭内の家事・育児分担について話し合おう	36
ステップ 5 育児休業後の夫婦のワーク・ライフ・バランスを考えておこう	38

トモイクシート

【STEP 1】 はじめに	40
【STEP 2】 現状の棚卸し — 「毎日」 を見える化しよう	42
【STEP 3】 理想のカタチ探し — 「私たちの最適解」 を見つける	44
曜日ごと用 — 家事・育児分担表	46
カスタマイズ用 — 家事・育児分担表	48

参考になる情報源と相談窓口

制度や仕組みの理解のために	50
仕事と家庭の両立について知るために	50
妊娠・出産・子育て支援情報、子育て支援サービスについて	51

トモイク 1分でわかる 共育プロジェクト



トモイク 共育プロジェクトとは？

「共育（トモイク）プロジェクト」は、共働き・共育での推進のため、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/>

育休を理解する

さまざまな視点から育児休業への理解を深めるページです。

男性も育休が取れるの？ 育休のメリットとは？ など

育休に関するあなたの「？」を「わかった!」に変えてください。

- ◎ 育児休業を取得したら、
家庭と仕事がさらにナイスバランスに！ ————— 6ページ
- ◎ ところで「育児休業」って
どんな制度だろう？ Q&A で知ろう！ ————— 8ページ
- ◎ 産後パパ育休って、
通常の育児休業制度と何が違うの？ ————— 12ページ
- ◎ 企業側の取組も義務化！
育休を取得しやすい環境づくりが進みます ————— 15ページ
- ◎ 実践的「育休」活用術 ————— 19ページ

育児休業を取得したら、家庭と 仕事がさらにナイスバランスに！



育児休業を取得してから、家事・育児を大人一人で担うのは大変なことだとわかり、早く会社から帰って、妻と二人で家事・育児をするようになった。

運輸業 35歳／子ども：4歳

妻が担っていた家事・育児の大変さに育児休業で初めて気付いた。この気付きが妻や周囲への言葉を変え、家庭や職場の円滑な人間関係に繋がっている。

建設業 41歳／子ども：6歳、3歳、0歳

子どもの日々の成長が楽しみ。今この瞬間を大事にしたい。だからこそ、時間を大切に使う意識が強まり、業務効率が向上した。家族と一緒に時間も増えた。

製造業 41歳／子ども：13歳、7歳

先輩パパの声

濃密な家族との時間を過ごせたのは代えがたい財産になり、特に子どもとの距離がぐっと縮まった。

サービス業 36歳／子ども：4歳、1歳



夫が側にいてくれたことで、産後の沈みがちだった気持ちがやわらぎ、精神的にも身体的にも安定し、落ち着いて過ごすことができた。

専業主婦 35歳／子ども：13歳、7歳

育児を取った夫は、家事・育児の全てを担当することができるようになり、育休終了後もかなり助かっている。

公務員 35歳／子ども：4歳

私の育休終了と同時に夫が育休を取得。子どもの病気対応や、家事も夫が担当したため、心理・体力的な負担が少なく、スムーズに職場復帰ができた。また、夫が育休中に育児のスキルを身につけたため、今でも子育ての喜びや悩みを共有できている。

会社員 30歳／子ども：2歳

先輩ママの声

私は出産前に退職して無職だったが、夫の育児休業中、長男を夫に任せて転職活動を行った。無事仕事が決まり、長男を生後10か月から保育園に預け、働くことができた。

公務員 39歳／子ども：4歳、1歳

夫が育休をとり家を守ってくれていたので、私の職場復帰はすごくスムーズだった！2人で育児・家事同時進行なので、負担はほとんど感じなかった。

小学校教諭 35歳／子ども：6歳、2歳



上司の声

部下の育児休業をキッカケに、見える化(業務棚卸し、情報共有)や標準化(マニュアル化)が進み、部署全体の生産性アップや多能工化(メンバー間での業務スキルの共有)に繋がった。

役職：マネージャー(情報通信業) 33歳

人材育成の機会として活用すると良い。特に仕事の可視化・標準化が進むため、結果、合理化が進められる。有能な若手の定着にも寄与するため、数字で返ってくる。

役職：所長(製造請負業) 32歳

育休社員の分の仕事をフォローすることで、さまざまな工夫がチームの中で生まれる。他の社員にも、自分もいつか取れると安心感が生まれ、職場の雰囲気の前向きになる。

役職：部長(広告業) 47歳

ところで「育児休業」ってどんな 制度だろう？ Q&Aで知ろう！

Q1 育児休業をとれるのは、どんな人？

A1 原則として、1歳になるまでの子どもを育てる男女従業員です。

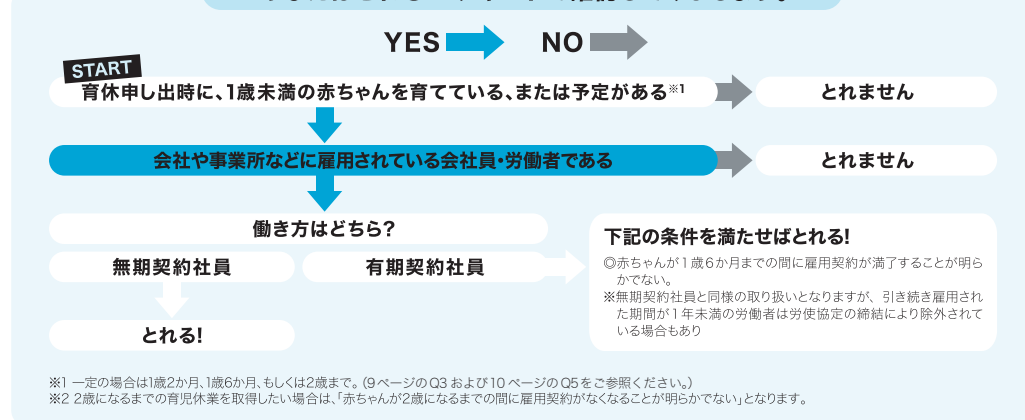
「育児休業」は、条件さえ満たせば、誰でも取得することができます。

つまり…

- 男女に関係なくとれます。
- 妻が専業主婦であっても、夫は取得できます。
- 妻が育児休業中であっても、夫も取得できます。
- 有期雇用社員の方は、申出時点で、子が1歳6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合

育児休業は、仕事と育児の両立を支援するために「育児・介護休業法」で定められている制度です。就業規則に規定がなくても申し出により取得できます。勤め先の人たちや家族とよく話し合い、積極的に取得しましょう。

あなたはとれる？ チャートで確認してみましょう。



Q2 育児休業をとるには、どうすればいい？

A2 育児休業開始の1か月前までに勤め先に申し出ましょう。

書面で、右の事項を会社に申し出ます。申し出に必要な書類(育児休業申出書)を会社が用意している場合がありますので、まずは担当部署などに尋ねてみましょう。

申し出は、書面のほか、会社が認める場合は電子メールや社内LAN、ファックスなどで行えます。

必ず申し出る事項

- 申し出の年月日
- あなたの氏名
- 赤ちゃんの氏名、生年月日、あなたとの続柄
※産前の場合は、出産予定者(妻)の氏名、出産予定日及びあなたとの続柄となります。
- 休業開始予定日と休業終了予定日
※この他、特定の場合に申し出る事項もあります。

Q3 どれくらいの期間とれるの？

A3 原則として、子どもが満1歳になるまでの間で、従業員が希望する期間、2回に分割して育児休業をとることができます。

例えば、赤ちゃんが2025年11月1日に生まれた場合、2026年10月31日までの間で、希望する期間、育児休業をとることができます。また、企業によっては「子どもが満3歳に達するまで取得できる」など、法律を上回る制度を定めていることもありますので、まずは自分の勤め先の制度を確認してみてください。

なお、次のような場合は、1歳を超えて育児休業を取ることができます。

条件	期間
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

※両親がともに育児休業をとる場合は1歳2か月になるまで取得できます。(パパ・ママ育休プラス)
※1歳を超えての育児休業に関しては、法改正により育休開始日の規定が柔軟化され、2022年10月以降、途中交代が可能となっています。

Q4 育児休業の制度は、男女で違うの？

A4 女性の場合、産後8週間は「産後休業」となります。

出産した女性は、産後8週間は「産後休業」となり、育児休業を続けて取る場合、産後休業終了後からのスタートになります。
また男性は育児休業とは別に、子の産後8週間以内の期間に合計4週間(28日)を限度として出生時育児休業(産後パパ育休)を取得することができます。なお、出生時育児休業は2回に分割して取得することができ、希望する場合は休業期間中に一定範囲内で就業することが可能です。

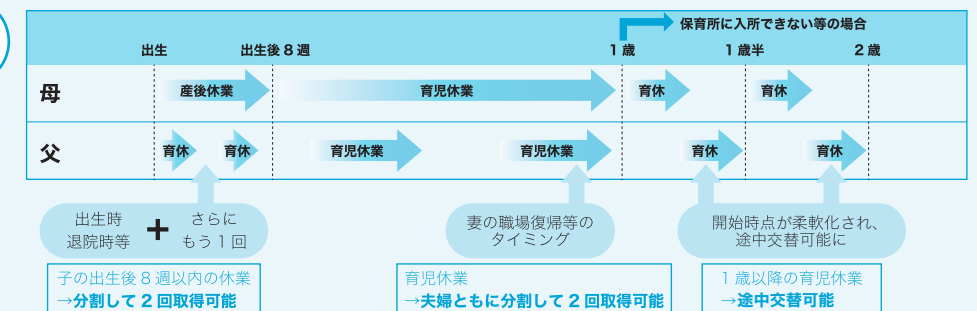
詳しくは12ページをご参照ください。

男性が出生時育児休業をとれる条件は？

妻の産後8週間以内に取得することです。

妻が心身ともに大変な産後8週間の時期に出生時育児休業を取得した後も、原則子どもが1歳に達する日まで育休を取得することができます。

取得例



※パパ・ママ育休プラスも利用できます。

Q5 育児休業を夫婦でとるとトクって、本当？

A5

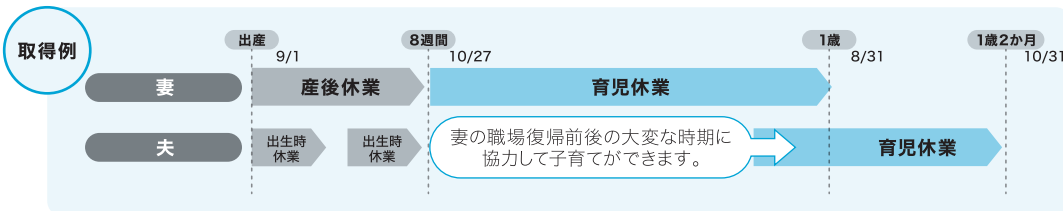
「パパ・ママ育休プラス」という特例の対象となった場合は、休業期間を子どもが1歳2か月になるまでの間で1年間取得できます。また、一定の要件を満たすと出生後休業支援給付金が支給されます。

夫婦ともに育休を取り、一定の要件を満たすことで「パパ・ママ育休プラス」という特例の対象になった場合は、休業期間を子どもが1歳2か月になるまで延ばすことができます。^{※1} また、2025年4月からは、出生後休業支援給付金として、両親がともに、子の出生直後の一定期間^{※2}に、14日以上育児休業を取得する場合、28日間を限定として、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。

^{※1} 父・母それぞれが取得できる休業期間（父親は出生時育児休業、母親は出生日と産後休業期間を含む）の上限は1年間です。

^{※2} 父親はこの出生後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）

詳しくは、厚生労働省育児休業制度特設サイト (https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kuji/plus/) をご覧ください。



Q6 育児休業中は、無給になりますか？

A6

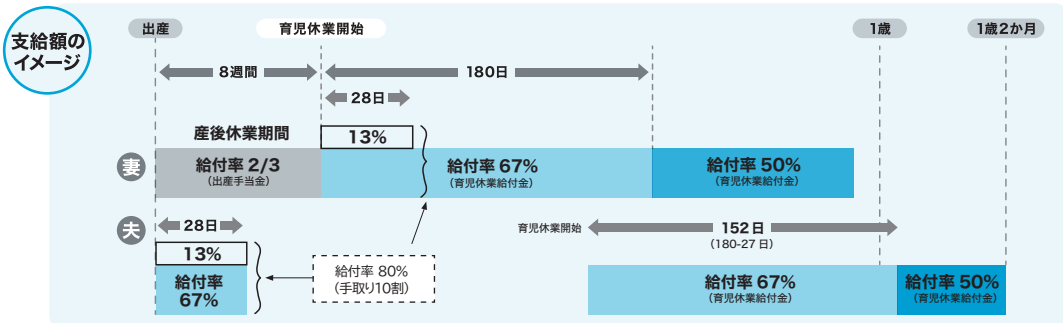
会社の制度によりますが、無給の場合は雇用保険から「育児休業給付金」が支給され、また休業中の社会保険料が免除されます。「育児休業給付金」は、次の要件を満たす人に支給されます。

あなたは支給される？育児給付金チェック 全ての項目に当てはまれば、原則として支給されます！

- ☐ 育児休業取得時に、1歳未満^{※1}の赤ちゃんを育てている
- ☐ 雇用保険の被保険者^{※2}である
- ☐ 育児休業に入る前の2年間のうち11日以上（ない場合は就業している時間が80時間以上）働いた月が12か月以上ある

[※]期間を定めて雇用される方である場合は、上記のほか、休業の対象である子が1歳6か月までの間に、その労働契約（労働契約が更新される場合には、更新後のもの）が満了することが明らかでないことが必要です。1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、育児休業給付金を受給することが可能であり、育児休業の延長事由に該当する場合で、かつ、夫婦交代で育児休業を取得する場合（延長交代）では、1歳～1歳6か月と1歳6か月～2歳の各期間に、夫婦それぞれ1回に限り育児休業給付金を受給可能です。更に、産後パパ育休（出生時育児休業）に対応する期間に受給する給付金は、名称が出生時育児休業給付金となり、出生後8週間以内で最大4週間（28日）の期間受給が可能です。

なお、1か月ごとの給付金は、休業開始時から180日目まで^{※3}は賃金の67%、それ以降は賃金の50%です。^{※4}また、Q5で紹介したように、両親がともに、育児休業を取得し、育児休業給付に上乗せして休業開始前賃金の13%が出生後休業支援給付金として支給されると、給付率は80%（手取り10割相当）となります。（※要件等はQ5をご覧ください。）このほか、育児休業中の経済的支援として社会保険（健康保険・厚生年金保険）の保険料が免除され、保険料が納付されたものとして取り扱われます。



^{※1} 一定の場合は1歳2か月、1歳6か月、もしくは2歳まで。（9ページのQ3および10ページのQ5をご覧ください。）

^{※2} 被保険者とは、一般被保険者および高年齢被保険者をいいます。

^{※3} 出生時育児休業給付金として支給された日数は、育児休業給付の支給率67%の上限日数である180日に通算されます。

^{※4} 育児休業給付金に関する注意事項（①～②）

① 育休中に会社から一定以上の給与がでる、あるいは就業している日数が一定以上であるなどの理由で、育児休業給付金が減額されたり、支給されない場合があります。

② 育児休業給付金には、上限額と下限額があります。

詳しくは、ハローワークにお問い合わせいただくか、ハローワークインターネットサービス (https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html) をご覧ください。

Q7 会社に制度がないからと会社や上司が育児休業を認めなくてもいいの？

A7

会社に制度がなくても「育児休業」は取得できます。また、会社が申し出を拒むことは禁止されています。



育児休業は育児・介護休業法で定められており、会社に制度がなくても（就業規則等に規定がなくても）、一定の要件（8ページのQ1参照）を満たした場合は育児休業を取得できます。育児・介護休業法の要件を満たした従業員から育児休業の申し出があった場合、会社がこれを拒むことはできません。仕事が非常に忙しかったり、経営上の理由があったとしても、育児休業を認めなければなりません。また、育児休業を申し出たことや、取得したことを理由として、解雇などの不利益な取扱いをすることも禁止されています。

もし、育児休業取得に関して疑問点や相談したいことが出てきたら、働いている会社の所在地の都道府県労働局雇用環境・均等部（室）に相談してみましょう。（31ページのコラム「育児休業について相談したいのですが…」もご覧ください。）

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）の所在地などは50ページ掲載のURLから調べることができます。対面もしくは電話にて相談を受け付けています。

Q8 男性の育児休業取得を、なぜ国が後押ししているの？

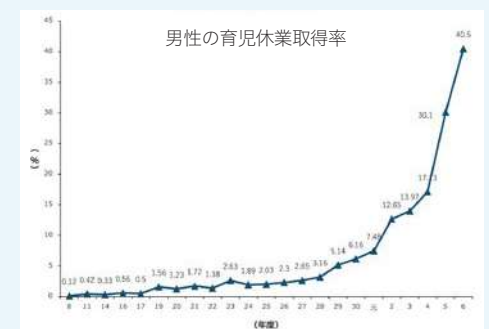
A8

希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できるようにするためです。

積極的に子育てをしたいという男性の希望を実現するとともに、パートナーである女性側に偏りがちな育児や家事の分担を夫婦で分かち合うことで、女性の出産意欲や継続就業の促進にもつながります。一人ひとりの生き方や子育て期などの人生の各段階に応じて男女ともに多様な働き方の選択を可能とする社会とすることが、人々の希望の実現となるとともに、企業や社会全体の明日への投資であり、活力の維持につながります。そのための環境整備の一環として、育児休業制度などの充実をはかり、男女ともに育休取得の希望の実現を目指しています。

令和6年度では男性の育児休業取得率が40.5%となりました。

育児休業取得率は、女性は8割台で推移しています。一方、男性の取得率は上昇傾向にあるものの、女性と比較すると低い状況にあります。令和6年度の「雇用均等基本調査」によると、男性の育児休業取得率は40.5%となりました。



【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」

産後パパ育休って、通常の

子どもが産まれた直後の時期に
柔軟に育児休業が取得できる制度です。

8ページからのQ&Aで説明した育休制度に追加して、子どもが産まれた直後の時期に、柔軟に育児休業を取得できるよう、以下のような制度(産後パパ育休)もあります。

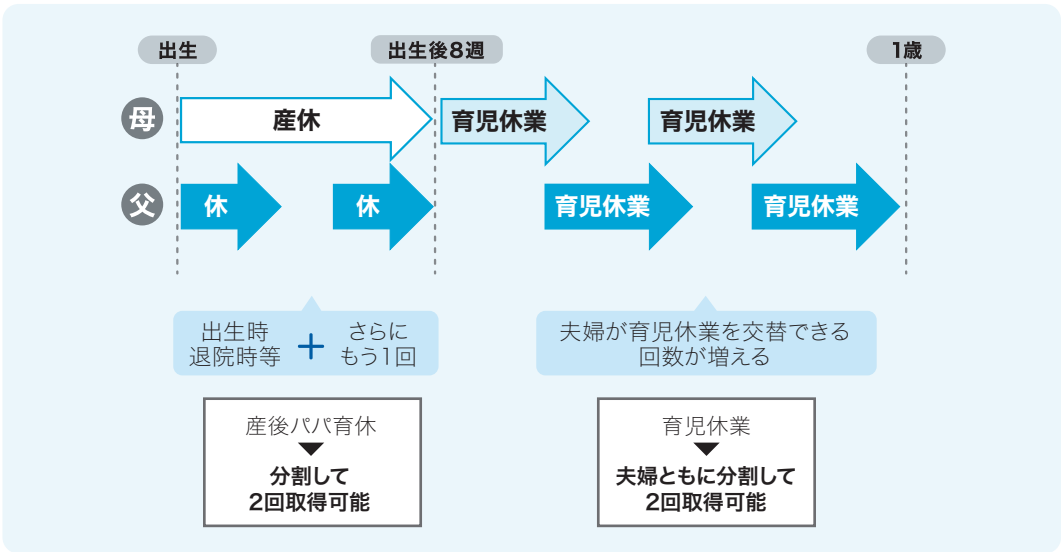
	産後パパ育休 (育児休業とは別に取得可能)	+	育休制度
取得時期・期間	子どもの出生後8週間以内に 4週間まで取得可能		原則、子が1歳(最長2歳)に なるまで
取得の申出期限	原則、休業の 2週間前までに申出※		原則、1か月前までに申出
分割取得可否	分割して2回取得可能 (はじめにまとめて申し出が必要)		分割して2回取得可能 (取得の際にそれぞれ申出)
育休中の就業	事前に調整した上で 休業中に一部就業可能		原則就業不可

※ 雇用環境の整備などについて、法を上回る取組の実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとしてよいこととされています。

育児休業制度と何が違うの？

産後パパ育休や分割取得で
育児休業の取得パターンが豊富に！

産後パパ育休や、育休の分割取得により、育休取得のパターンが豊富になり、それぞれの家庭の事情や生活にあった取得がしやすくなりました。
ぜひ家族で話し合って、自分に合った育休の取得パターンを見つけてください。



産後パパ育休中は就業が可能に！

育休を取ることで職場に迷惑を掛けるのでは、育休中に自分の業務をちゃんと進めてもらえるか心配だと育休取得をためらっているあなた！通常の育児休業では、原則として不可だった就業が、産後パパ育休中は以下の条件の下で一部就業が可能です。長期の育休取得に不安がある方は、まずは産後パパ育休で短期間の休業を試してみましょう。

- 産後パパ育休中の就業に関する労使協定を締結している場合
- 就業日数等の上限の範囲内(産後パパ育休期間中の所定労働日・所定労働時間の半分、休業開始・終了予定日を就業日とする場合は当該日の所定労働時間数未満)
- 産後パパ育休の開始予定日前日までに、休業期間中に就業する日等を調整し、労働者と事業主の間で合意している場合

産後パパ育休中に就業することを希望する場合は、まずは会社の担当部署に相談してください。

産後パパ育休や分割取得でも給付金が支給されます

【2022 年 10 月 1 日施行】

■ 産後パパ育休(出生時育児休業)

以下の支給要件を満たす場合に、出生時育児休業給付金（支給率：67%）が支給されます。

【支給要件】

- 10 ページの Q6 の要件を満たすこと。
- 休業期間中の就業日数が、**最大10日(10日を超える場合は就業している時間数が80時間)*以下**であること。

※28日間の休業を取得した場合の日数・時間です。28日間より短い場合は、その日数に比例して短くなります。

※出生時育児休業期間について、会社から一定以上の給与がでる場合は、給付金が減額されたり支給されない場合があります。



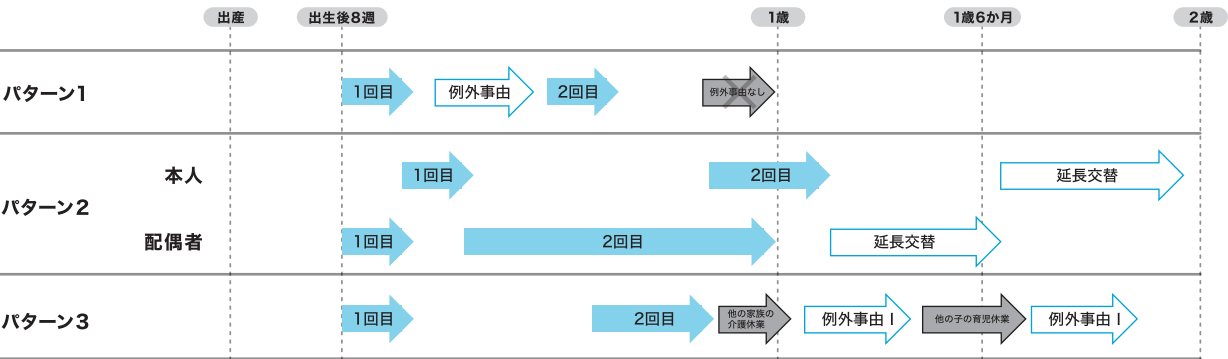
■ 育児休業の分割取得

- 1歳未満の子について、原則2回の育児休業まで、給付金を受給可能。
- 3回目以降の育児休業については、原則給付金は受給不可。
ただし、**以下の例外事由に該当する場合は、この回数制限から除外。**
- 育児休業の延長事由があり、かつ、**夫婦交替で育児休業を取得する場合(延長交替)は、1歳～1歳6か月と1歳6か月～2歳の各期間において夫婦それぞれ1回に限り給付金を受給可能。**

回数制限の例外事由

- I. 別の子の産前産後休業、育児休業、別の家族の介護休業が始まったことで育児休業が終了した場合で、新たな休業が対象の子または家族の死亡等で終了した場合
- II. 育児休業の申し出対象である 1 歳未満の子の養育を行う配偶者が、死亡、負傷等、婚姻の解消でその子と同居しないこととなった等の理由で、養育することができなくなった場合
- III. 育児休業の申し出対象である 1 歳未満の子が、負傷、疾病等により、2 週間以上の期間にわたり世話を必要とする状態になった場合
- IV. 育児休業の申し出対象である 1 歳未満の子について、保育所等での保育利用を希望し、申し込みを行っているが、当面その実施が行われない場合
- V. 育児休業中に出向（出向解除を含む。）となった雇用保険被保険者が、1 日の空白もなく雇用保険被保険者資格を取得しており、引き続き育児休業をする場合

回数の数え方



企業側の取組も義務化！ 育休を取得しやすい環境づくりが進みます

育休を取得しやすくするため、育児休業を取得しやすい雇用環境整備や、妊娠・出産を申し出た労働者に対する個別の周知・意向確認が企業に義務づけられています。

■ 育児休業を取得しやすい雇用環境整備

以下のいずれかの実施が企業に義務づけられています。（複数実施することが望ましいとされています。）

- 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

環境整備の際、労働者が希望する期間の休業を申し出し取得できるよう事業主が配慮することも求められています。

■ 妊娠・出産を申し出た従業員に対する個別の周知・意向確認

労働者・配偶者が**妊娠・出産したこと**などを申出たとき、労働者に対して**育児休業制度等を周知し、休業の取得意向の確認**が義務づけられています。

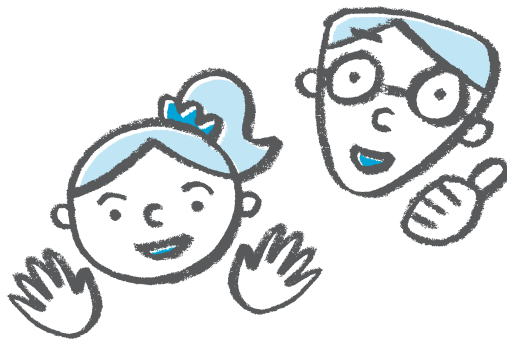
【周知事項】

- 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- 育児休業給付及び出生後休業支援給付に関すること
- 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

【個別周知・意向確認の方法】

- 面談（オンライン面談も可）
- Fax
- 書面交付
- 電子メール
- のいずれか

育児休業の**取得を控えさせるような形での個別周知・意向確認は認められません。**（注）Fax、電子メールは労働者が希望した場合のみ



■ 柔軟な働き方を実現するための措置 【2025 年 10 月 1 日施行】

事業主は、3 歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次の 5 つの中から 2 つ以上の措置を選択して講じなければなりません。

- ①始業時刻等の変更（フレックスタイム制、時差出勤の制度）
- ②テレワーク等（10 日以上 / 月）
- ③保育施設の設置運営等
- 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短時間勤務制度（1 日の所定労働時間を原則 6 時間とする措置を含む）

また、3 歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が 3 歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として、上記で選択した制度（以下、「対象措置」という）に関する以下の周知事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

【周知時期】

- 労働者の子の 3 歳の誕生日の 1 か月前までの 1 年間
（1 歳 11 か月に達する日の翌々日から 2 歳 11 か月に達する日の翌日まで）

【周知事項】

- ①事業主が選択した対象措置（2 つ以上）の内容 ②対象措置の申出先
- ②所定外労働の制限（残業免除）に関する制度、時間外労働・深夜業の制限に関する制度

【個別周知・意向確認の方法】

- 面談（オンライン面談も可） ●FAX
 - 書面交付 ●電子メール のいずれか（注）FAX、電子メールは労働者が希望した場合のみ
- 対象措置の利用を控えさせるような形での個別周知・意向確認は認められません。

■ 妊娠・出産を申し出た従業員に対する個別の意向聴取・配慮 【2025 年 10 月 1 日施行】

労働者が本人または配偶者が妊娠・出産したことを申し出たときと、労働者の子が 3 歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する「勤務時間帯や勤務地、両立支援制度等の利用期間、労働条件の見直し等」について、労働者の意向を個別に聴取すること、並びに聴取した意向への配慮が義務づけられています。

【聴取事項】

- ①勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ②勤務地（就業の場所）
- ③両立支援制度等の利用期間 ④仕事と育児の両立に資する就業の条件（業務量、労働条件の見直し等）

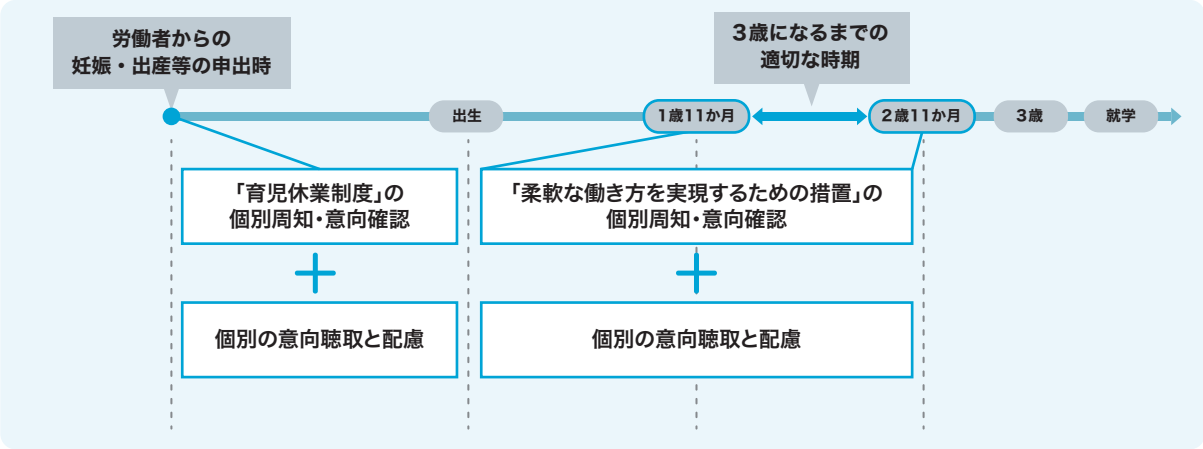
【配慮の取組例】

- 勤務時間帯・勤務地に係る調整、業務量の調整、両立支援制度等の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなど

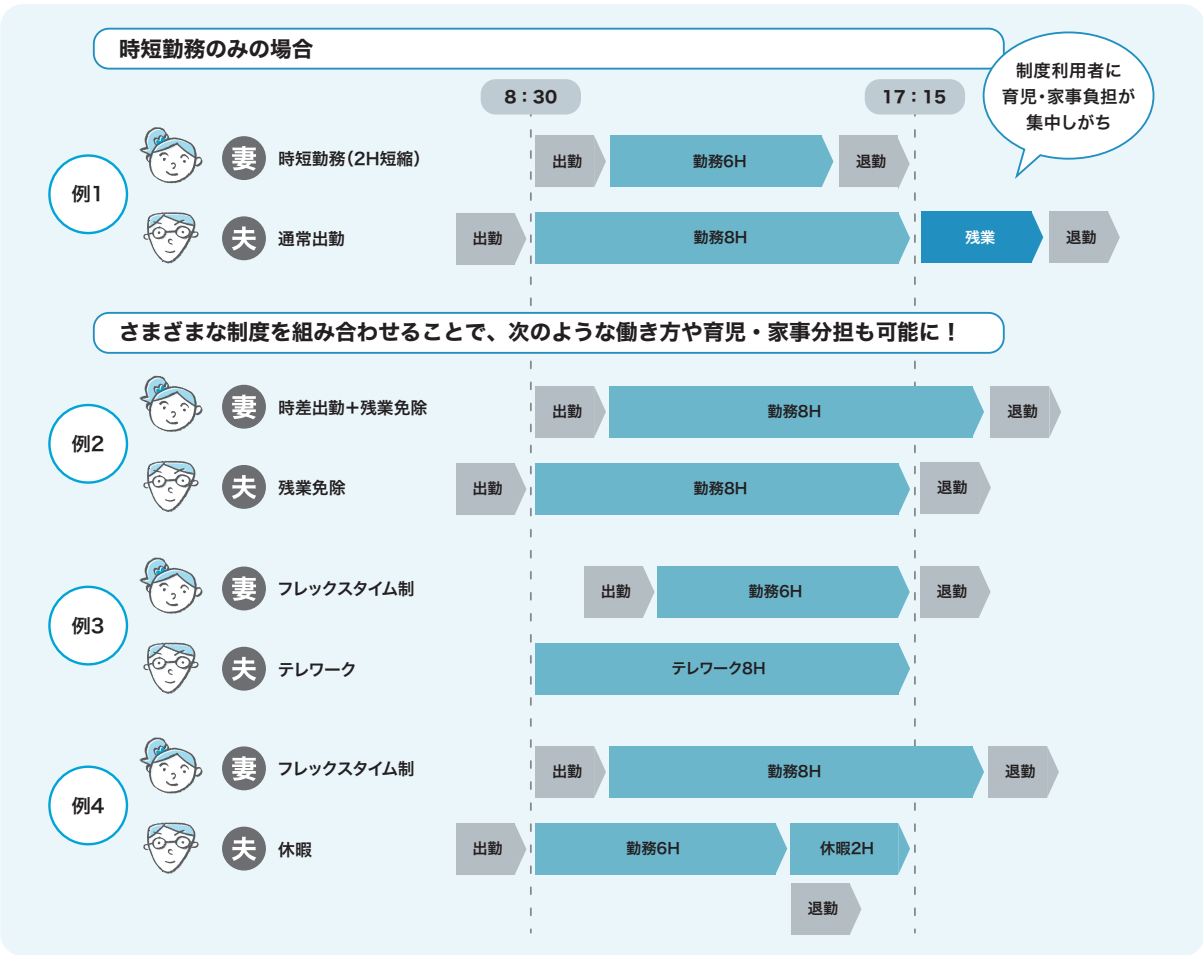
■ 育児休業等の取得率の公表

従業員数 300 人超の企業には、育児休業等の取得状況の公表が義務づけられています。【2025 年 4 月 1 日施行】

個別の周知・意向確認等が行われるタイミング



柔軟な働き方を実現するための措置を活用した仕事と育児・家事の両立イメージ（共働き・共育て）



職場にひそむ

ハラスメントに先手を打とう

ハラスメントは、仕事と育児の両立を目指す父親にとってはなかなか手強い敵！その正体と対策を知っておきましょう。



ハラスメントって具体的にはどんなこと？

職場の上司や同僚などが、育児休業制度などの利用を理由に「解雇や不利益取扱いの対象となること」をそれとなく示す言動や、制度などの利用を阻害したり、育児取得などを理由に嫌がらせ等をする言動のことです。

例えば・・・
◎育児休業を申し出たところ、上司から「男のくせに育児をとるなんてありえない」と言われ、休業を断念せざるを得なくなった。
◎育児短時間勤務をしていたら、上司から「時短勤務をしている人に、重要な仕事は任せられない」と繰り返し又は継続的に言われ、もっぱら雑務のみさせられる状況となっており、就業する上で看過できない程度の支障が生じている。
◎育児短時間勤務をしていたら、同僚から「あなたが早く帰るせいで、周りは迷惑している」と何度も言われ、精神的に非常に苦痛を感じている。など



もしハラスメントを受けたら、どうしたらいいの？

● はっきりと意思を伝えましょう

ハラスメントは、受け流しているだけでは改善されません。黙って我慢していると、事態をさらに悪化させてしまうことがあります。ハラスメント行為者に、はっきりと意思を伝えましょう。

● 会社の窓口にご相談しましょう

ハラスメントは個人の問題ではなく、会社の問題です。会社の人事労務等の相談担当者や信頼できる上司に相談しましょう。労働組合に相談する方法もあります。

● 都道府県労働局に相談しましょう

社内での問題解決が難しい場合は、事業所を所管する都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ相談してください。匿名でも大丈夫ですので、お気軽にご相談ください。（50ページ参照）また、妻が上司・同僚からの職場における育児休業・介護休業等・妊娠・出産等に関するハラスメントを受けている場合も、ご相談ください。夫もしくは妻のどちらかだけでお越しいただいても構いません。労働局が事業主と労働者との間に入って、トラブルを解決する制度もあります。



ハラスメントに対して国は何か対策をしているの？

職場における妊娠・出産、育児休業・介護休業等に関するハラスメントを防止するために、事業主が雇用管理上講ずべき措置が、育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法により定められています。以下の措置は、業種・規模に関わらず、すべての事業主に義務づけられています。

1. 事業主の方針を明確化し、管理・監督者を含む労働者に対してその方針を周知・啓発すること
2. 相談、苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制を整備すること
3. 相談があった場合、事実関係を迅速かつ正確に確認し、適正に対処するとともに、再発防止に向けた措置を講ずること
4. 相談者等のプライバシーを保護し、相談したこと等を理由として不利益な取扱いを行ってはならない旨を定め、周知・啓発すること
5. 業務体制の整備など、職場におけるハラスメントの原因や背景となる要因を解消するために必要な措置を講ずること

先輩パパが語る

実践的「育休」活用術

様々な立場の2人の先輩パパに、育休の経験を語っていただきました。
育休取得の参考にしましょう！

育児には夫婦で話し合うことが大切



P.20

限られた時間で効率的に働くように



P.22



育休を取得して知った、 育児の大変さと妻の苦勞

山口 雅史さん

株式会社デンソー

【家族構成】妻(会社員)、第一子(2年2ヶ月の女兒)、第二子(10ヶ月の男児)

※2023年9月時点

妻の本音を知り、長期育休の取得を決意

第一子の出産前、夫婦で育休取得について話し合いました。妻は、育休は1年取得したのち職場復帰したいと希望しており、私は女性だけが育児をする時代ではないとは理解していたものの、夫婦共に育休を取得して育児をするのは非効率だと思い、また収入も少なくなるため、育休は片方が取得すればよいと考えていました。結果として、出産直後は5日間のみ休みを取得し、長期の育休は取得しませんでした。

その後、妻の職場復帰が近づいた時期に、改めて夫婦で育休について話し合うと、妻から「本当は出産直後に長期で育休を取得して欲しかった」と本音を明かされました。私としては5日間の育休で十分だと思っていましたが、そうではなかったことをその時初めて知りました。代わりと言っては何ですが、妻にスムーズに職場復帰してもらうため、妻の職場復帰のタイミングに合わせて2か月の育休を取得することに決めました。

育休の取得に関して上司・先輩に相談したところ、皆さんに快く受け入れていただくことができました。職場は子持ちの方が多いため、元々、否定的には言われなかっただろうなという安心感もありました。もし否定的な反応をされそうな方であれば、育休を取らなかったかもしれません。

引継ぎでは、「後から読んで分かる」資料をつくりました。引継ぎ先のメンバーには口頭でも説明しているものの、育休期間中に業務の詳細が分からなくなってしまったのは困るため、詳細が分かるような資料を残しました。作成に時間はかかりましたが、準備期間を3か月と長めにとったため、こつこつと準備することができました。

育児を通して妻の苦勞を理解

育休中、一人で子育てすることがいかに大変なことか身に染みて感じました。育休取得時期はつかまり立ちをし始めた段階ということもあり、少しも目を離せません。目を離すと、転んで頭をぶつけて泣きますし、離れようとする、離れたくない泣き出します。これは一例ですが、産後の妻にこんな大変なことしてもらっていたのか、と申し訳なくなり、出産直後にも長期で育休をとれば良かったと後悔しました。育休を通してやっと育児の大変さを理解できたことから、妻とも対等に話せるようになり、夫婦仲がより良好なものになったと思います。

育休中に育休明けの家事・育児について検討

育休から復帰した後の家事・育児の分担について、育休中に妻と相談したところ、お互いの考えが見えてきました。例えば、妻はキッチンに立つのがとにかく好きで、料理は全く苦にならないどころか、むしろリラックスできるとのこと。私も離乳食作りや家族の料理作りをもっとできるようになるうか、分担しようかと提案しましたが、それであれば、料理中に子どもに絵本を読み聞かせたり、身体を動かす遊びをしてあげてほしいと言われました。以前は、共働きなら全ての家事・育児を半々にする「べき」と考えていましたが、そうではなく、夫婦の適性を考慮し、適材適所とすることが大事だと学びました。

また、育児ではベビーシッターサービスを定期的に利用しています。なお、必要になってからでは情報を収集する余裕がないと考え、育休中から準備し、複数利用してみて合うかどうかを判断しました。娘は人見知りだったこともあり、早めに複数のサービスを試してみて良かったです。

育休を経て得られたもの

仕事に復帰した後も、夜は家族で過ごす決め、毎日子どもの食事の時間に帰れるように仕事を切り上げています。そのために、業務が遅れてチームメンバーが困るようなものは最優先に取り組み、私が早めに帰宅しても問題が起こらないようにしています。また、仕事が立て込むような場合は、残業するのではなく、早朝に仕事をする等で、業務に支障をきたさないように工夫をしています。このように、育児との両立を目指して働く中で、限られた時間の中で成果を出すタイムマネジメント能力や計画性が向上したように思います。

男性は仕事、女性は家事・育児という時代ではなくなってきたからこそ、夫婦で、お互いどう生きたいのかをよく話し合い、お互い尊重し合うことがとても重要だと思います。それには夫婦が同じ目線に立つことが肝要ですが、私自身、育休を取得し、育児の大変さと妻の苦勞を知ったことで、ようやくそのスタート地点に立てたと感じています。男性のみなさんにはぜひ育休の取得をお勧めします。



育休中に復帰後の生活リズムが整い 夫婦としてのチームワークも良くなった

柳田 友一さん

石井食品株式会社 ディレクトイシイ

【家族構成】妻(会社員)、子ども(1歳2ヶ月男児)

※2023年1月時点

育児には仕事と同等の労力や時間が必要

すでに育児をしている友人や先輩の話を聞いたり、育児に奮闘する人のブログ記事やメディアの取材記事などを見ていて、そもそも育児には仕事と同じかそれ以上の労力や時間が必要だという認識がありました。「産後クライシス」という言葉があるように、産後の妻の体力が回復していない時期に育児と家事に積極的に参加しないことは、その後の夫婦生活や家族生活においても望ましくないと思っていたのです。また、当社は社長自ら1ヶ月の育休を取っており、会社としても男性の育休取得を推奨しています。全社ミーティングにて、外部講師の方から男性の育休取得について話を聞く機会もあり、改めて自分自身が育休を取得することを考えるようになりました。

特例で入社1年未満での育休取得へ

私は転職したてで、結果的に入社1年未満での育休取得となりました。勤務実績が十分でないこともあり、社内規定上は取得できません。そこで入社後の早い段階で会社に相談し、前職との合算で勤務実績を見て取得できるように調整いただきました。本当に取得できるか分からなかったのが、そこが早い段階でクリアになったのは良かったです。上司には、取得の3ヶ月くらい前に相談し、すぐにOKをいただけたので、その後の不安はありませんでした。期間的には、業務のことも考えて2週間取ることになりましたが、社長から「もっと長い期間取りなよ」という言葉を掛けられ、率直に安心し、その気遣いが嬉しかったです。

業務については、チーム内で時間を取ってもらい、取得の1ヶ月前から徐々に調整していきました。定常業務は、ビジネス用チャットツールの予約投稿などで、引き継いだ人にリマインドもできるように仕組みを整えておきました。育休中は引き継いだ業務が気になることもありましたが、チャットツールの通知はオフにし、メールも見ないと決めてそこは割り切るようにしました。業務の引き継ぎについては、後日同僚から「引き継ぎ対応が丁寧で良かった」と言ってもらえてホッとしました。

心身ともに健康な状態で子育てをスタート

育休中は、なんと言っても子供の成長を間近に見られることが良かったです。動くものを目で追いかけたり、物をつかむような動きができるようになったりと、この時期のこどもは毎日できることが増えていきます。おそらく仕事をしていたら見られなかったであろうそんな瞬間を、じっくりと見れたことは本当に良かったです。また、保育園の入園申請のために役所に行ったり、私が子供を見ることで妻が数時間外出してリフレッシュする時間を取れたり、父親が育休を取得したからこそできることをやっていました。育休によって夫婦二人で育児ができたお陰で、心身ともに健康な状態で子育てをスタートできたことは大きかったです。

復帰後も残業は減らそうという意識に

正直に言ってしまうと、わずか2週間の育休でできたことは、赤ちゃん中心の生活リズムに慣れることだけでした。自分が戦力になる前に、あっという間に育休が終わってしまったという感覚です。ただ、この育休を通して、復帰後のことを見通しながら生活リズムを整えたり、夫婦間で相談しながらいるような役割分担を決めていくことができたのは、とても良い時間になりました。夫婦としてのチームワークが良くなったと思います。また、こどもが産まれてからは、夕方の時間帯がこれまでにないほど忙しくなりました。そのため、育休復帰後も残業は減らそうという意識に自然と変わっていきました。

育休を取ることで業務に穴を開けることへの不安は確かにありますが、早い段階で相談しておくことで、ある程度調整ができます。引き継いでくれた同じ部署のメンバーには感謝していますし、同じように他のメンバーが今後育休を取るようになったら、しっかりサポートしていきたいと思っています。自分にとっては、会社も家庭もどちらも大事なチームです。これから育休を取る方は、会社というチームにいつか恩返しすることを思いながら、まずは身近な家庭というチームで、パートナーやこどもと良い関係を築いていただきたいと思います。

育休を取得する

育児休業までの様々な事前準備についてまとめたページです。
よりよい育休にするために、そしてその後のワーク・ライフ・バランスのために、
夫婦で読んで、じっくり話し合っておきましょう。

とる前に

会社や職場で理解を得るための心得 7 箇条	25 ページ
育児休業取得の手続きと段取りを確認しよう	26 ページ
企業版両親学級に参加しよう	28 ページ

とるステップ

1 両立支援や妻の母性保護に関わる 主な制度を確認しよう	30 ページ
2 子どもが小学校に就学するまでの 父親の関わり方をイメージしよう	32 ページ
3 育休業をとるタイミングと期間を考えよう	34 ページ
4 家庭内の家事・育児分担について話し合おう	36 ページ
5 育児休業後の夫婦の ワーク・ライフ・バランスを考えておこう	38 ページ

先輩パパに学ぶ 会社や職場で理解を得るための心得 7 箇条

育児休業取得にあたって、会社や職場の理解をどう得るかは、会社員にとって大問題。先輩パパたちは、こうした工夫をして理解を得た上で、育児休業に向けて様々な準備を行っていました。

育児休業をとるために

1 事前準備を整え、早めに上司に相談すべし

上司への相談はなるべく早めに。相談の際は、次のような下調べや事前準備を整えて臨むと、話がスムーズです。

【事前に下調べすること】

- ☐ 育児・介護休業法、男女雇用機会均等法、労働基準法について
- ☐ 会社の制度について
- ☐ 育児休業取得の手続きについて（いつまでに、誰に、どのように申し出ればいいのか）

【自分自身で整理しておくこと】 ※妻と話し合おう

- ☐ なぜ育児休業を取得したいのか
- ☐ 育児休業取得が、自分の仕事や家庭生活にとってどのような意味をもつものなのか
- ☐ いつから、いつまで、どのくらいの期間取得したいのか
- ☐ 現状の仕事の進捗状況や今後の見通し

2 職場で「育児休業取得」を周知し、理解と協力を求めるべし

あなたが育児休業をとれば、職場の誰かがそれを補うことになりますから、日頃から他の人の手助けを進んで行い、信頼関係を築いておくことが大切。自分の置かれている状況を理解し、支援してもらえようような関係を作っていきたいものです。

3 人事部などに相談すべし

どうしても上司に言い出しにくいという場合は、人事部などに相談してみてもいいでしょう。会社の状況に応じて、是非、支援者を探してみてください。

4 周囲の支援は、普段の仕事ぶり次第と心得るべし

日頃から、仕事できっちり成果を上げている、職場のメンバーとコミュニケーションをとり信頼関係を築いている、という状況があってこそ、周囲の支援が得られます。

育児休業取得が決まったら

5 業務を棚卸しし可視化すべし

育児休業に向けて、誰に何を引継ぐのか、上司と相談しながら進めていきます。引継書を作成したり、どこに何があるかわかるように書類やデータを整理することも必要です。

日頃から、チーム内で情報を共有したり、自分にしか分からない仕事を作らないようにしておく、あわてることも少なくなるはずです。

6 社内の関係部署に周知すべし

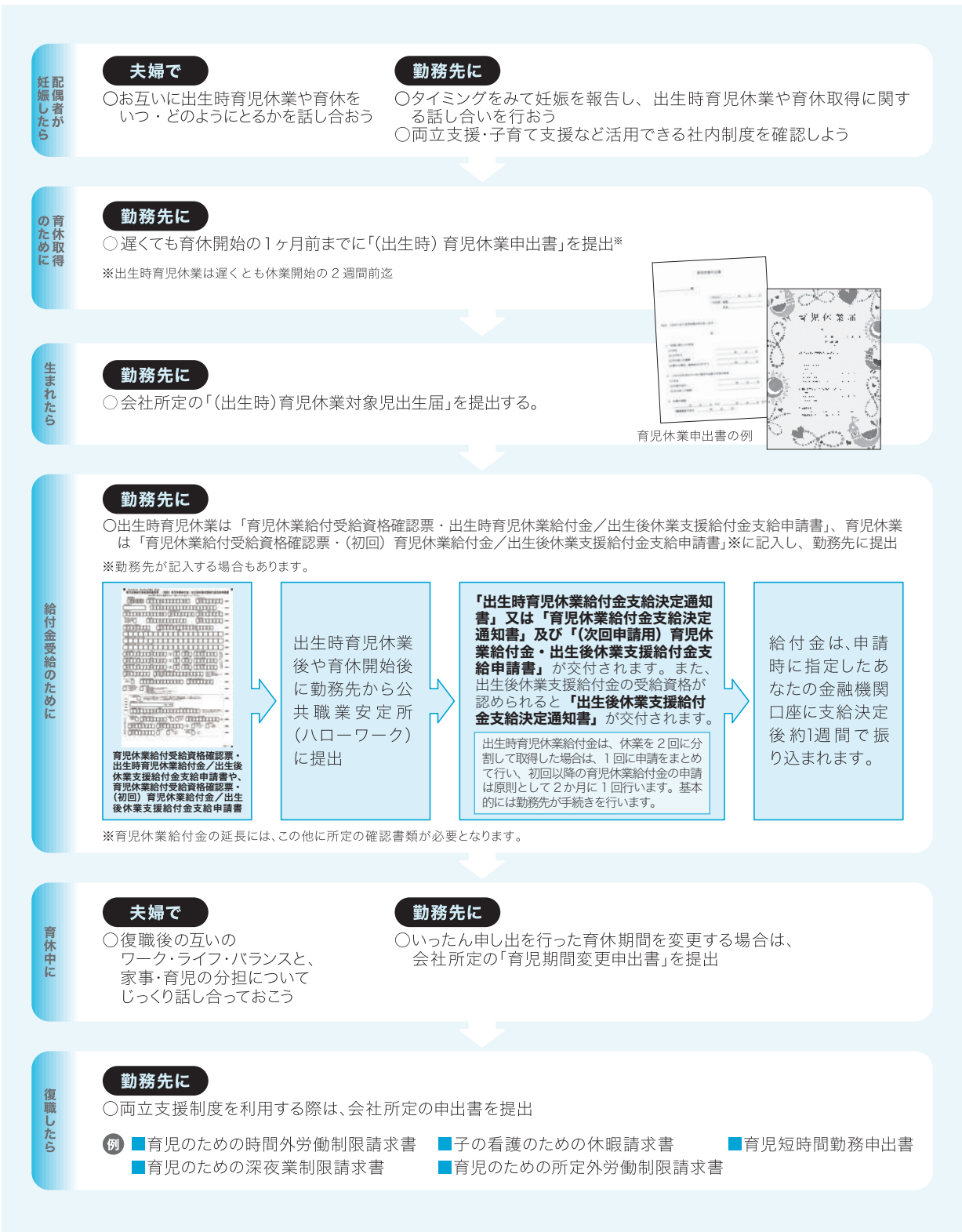
日常的にやりとりのある部門・部署をリストアップして、誰に何を伝えるべきか、上司と相談して行ってください。関連部署からの要請によって、チーム内での引継ぎ内容が変わってくることもあります。

7 顧客や取引先に連絡・周知すべし

担当している顧客、取引先、その他外部機関・関係者などをリストアップして、連絡・周知し、理解を得ましょう。上司に同行してもらって事情を説明するなど、丁寧な対応を要する場合がありますから、独断で動かず、相談しながら進めてください。



出生時育児休業及び育児休業取得の手続きと段取りを確認しよう



下の表を記入して、スケジュールを可視化してみましょう

■ 妊娠・出産スケジュール

時期		実際の日付(予定)		
妊娠初期	妊娠15週6日まで	年 月 日()まで		
妊婦健診	(4週に1回)	① 年 月 日()	② 年 月 日()	③ 年 月 日()
妊娠中期	妊娠16週0日～27週6日まで	年 月 日()～ 年 月 日()		
妊婦健診	(妊娠初期より23週まで4週に1回・24週から2週に1回)	④ 年 月 日()	⑤ 年 月 日()	⑥ 年 月 日()
両親学級		⑦ 年 月 日()	⑧ 年 月 日()	⑨ 年 月 日()
妊娠後期	妊娠28週0日～	年 月 日()～		
妊婦健診	(35週まで2週に1回・36週以降は1週に1回)	⑩ 年 月 日()	⑪ 年 月 日()	⑫ 年 月 日()
出産予定日	妊娠40週0日	年 月 日()		
里帰り		年 月 日()～ 年 月 日()		

■ 休業・休暇スケジュール

	休業・休暇・申請期限	予定	
	出生時育児休業<2回分割取得可能>申出は休業開始の2週間前まで	年 月 日()～ 年 月 日()	年 月 日()～ 年 月 日()
	育児休業※<2回分割取得可能>申出は休業開始の1か月前まで	年 月 日()～ 年 月 日()	年 月 日()～ 年 月 日()
	その他の休暇 ()	年 月 日()～ 年 月 日()	年 月 日()～ 年 月 日()
	産前休業／産後休業	年 月 日()～ 年 月 日()	年 月 日()～ 年 月 日()
	育児休業※<2回分割取得可能>申出は休業開始の1か月前まで	年 月 日()～ 年 月 日()	年 月 日()～ 年 月 日()
	その他の休暇 ()	年 月 日()～ 年 月 日()	年 月 日()～ 年 月 日()

※夫は出生時育児休業終了予定日の翌日、妻は産後休業終了日の翌日から。

会社に26ページに記載の「(出生時)育児休業申出書」などの所定様式がない場合は、厚生労働省ホームページよりダウンロードすることも可能です。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/000357926.doc>
<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/05.pdf>



企業版両親学級に参加しよう

両親学級とは

両親学級とは、これから子どもが生まれる（または子を持つことを希望する）人に対して、自治体や企業が開催する学びの場です。開催主体により以下のような特徴があります。

- **自治体版両親学級** …… 妊娠期や出産直後の育児に焦点をあて、主に出産直後の育児のコツ・ヒントを学ぶ場
- **企業版両親学級** …… 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として、「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に、企業が主体となって実施する学びの場

企業版両親学級とは

■ 企業版両親学級の内容

- 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
- 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
- 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 など

■ 企業版両親学級の受講対象者

- 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
- 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

企業版両親学級に参加するメリット

企業が開催する両親学級に参加することには、さまざまなメリットがあります。

- 妊娠・出産・育児期の変化や育児取得の重要性を理解し、今後のライフキャリアを考えるきっかけになる。
- 育児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ことができる。
- 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ことができる。
- 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同士で協力して行うことの大切さを学ぶことができる。

共育プロジェクトでも、企業版両親学級で扱うことが想定される内容をまとめた資料や動画をご用意しています。例えば、育児休業の意味や取得のコツ、夫婦のコミュニケーションの考え方、家庭内の最適な協力体制を築く方法など、仕事と家庭を両立するための知識や視点を身につけられる内容となっています。



<https://tomoiku.mhlw.go.jp/company/childbirth-class/>

妊娠期

1.

夫から父への変化／育児の「意味」／育児取得の「コツ」

育児を単なる休みではなく、その後の長い「子育て・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」として活用方法を解説。



2.

起きやすい4大リスクとその対策／子育てコミュニケーションのポイント

育児を「私たちらしい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。



復職期

3.

復職後のすれ違い／健康や睡眠の大切さ／両立の3Steps

男性育児を「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。



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「子育て」の協力体制を構築するための実践的な方法を解説。



ステップ
1

両立支援や妻の母性保護等 に関わる主な制度を確認しよう

子どもを育てている方が利用できる制度

■ 育児・介護休業法

下記の制度は、法律で義務となっているので、会社に制度がなくても取得することができます。

(1) 育児休業、産後パパ育休制度(法5～9条の6)

労働者は、その事業主に申し出ることにより、育児休業(産後パパ育休を含む)を取得することができます。会社に制度がなくても、育児休業を取得するための要件を満たしていれば、育児休業を取得することができます。また、妻が専業主婦や育児休業中でも取得することができます。(詳しくは8ページから13ページを参照)

(2) 子の看護等休暇(法16条の2、16条の3)

小学校3年生修了までの子を養育する労働者は、その事業主に申し出ることにより、1年に5日(子が2人以上の場合は1年に10日)まで、年次有給休暇とは別に病気・けがをした子の看病や予防接種等を子に受けさせるため、学級閉鎖等による子の世話、入園(入学)式、卒園式に参加するために休暇を取得することができます。時間単位での取得が可能です。

(3) 所定外労働の制限(残業免除)(法16条の8)

事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合においては、所定労働時間を超えて労働させてはなりません。

(4) 時間外労働の制限(法17条)

事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合においては、1月24時間、1年150時間を超えて時間外労働をさせてはなりません。

(5) 深夜業の制限(法19条)

事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合においては、深夜(午後10時～午前5時まで)において労働をさせてはなりません。

(6) 短時間勤務制度(法23条)

事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者が利用できる短時間勤務(原則として1日6時間)やテレワークの措置を設けなければなりません。

(7) 柔軟な働き方を実現するための措置(法23条の3)

事業主は、3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者に関して、職場のニーズを把握した上で、次の①～⑤から2つ以上の措置を選択して講じなければなりません。

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等の措置(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 短時間勤務制度

○その他にも、子や家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する意向の個別聴取・配慮(法21条第2項、第3項、法23条の3第6項)や配置についての配慮(法26条)などが法律に定められています。



■ 労働基準法

○ 年次有給休暇(法39条)

年次有給休暇は、週所定労働日数や週所定労働時間数に応じて付与されます。年次有給休暇の取得は原則として1日単位ですが、会社と労働組合が労使協定を結ぶことで、年5日の範囲内で時間単位での取得が可能となります。

母性保護等の制度

妊娠・出産、そして育児に携わる女性を守るために、母性保護等の制度が定められています。

■ 労働基準法

(1) 産前産後休業(法65条第1項、第2項)

使用者は、6週間(双子以上の場合は14週間)以内に出産する予定の女性が請求した場合、就業させてはいけません。出産の翌日から8週間を経過しない女性を就業させてはいけません。ただし、産後6週間を経過後に、本人が請求し、医師が認めた場合は勤務させることができます。

(2) 妊婦の軽易業務転換(法65条第3項)

使用者は、妊娠中の女性が請求した場合には、他の軽易な業務に転換させなければなりません。

(3) 妊産婦等の危険有害業務の就業制限(法64条の3)

使用者は、妊産婦(妊娠中及び産後1年を経過しない女性のこと。)等を妊娠、出産、哺育等に有害な業務に就かせることはできません。

(4) 妊産婦に対する変形労働時間制の適用制限(法66条第1項)

使用者は、変形労働時間制が適用される場合であっても、妊産婦が請求した場合には、1日及び1週間の法定労働時間を超えて労働させることはできません。

(5) 妊産婦に対する時間外労働・休日労働の制限(法66条第2項)

使用者は、妊産婦が請求した場合には、時間外労働または休日労働をさせてはいけません。

(6) 妊産婦に対する深夜業の制限(法66条第3項)

使用者は、妊産婦が請求した場合には、深夜業をさせてはいけません。

(7) 育児時間(法67条)

1歳に満たない子を育てる女性は、1日2回少なくとも30分ずつ育児時間を請求することができます。請求があった場合、使用者は育児時間中に働かせることができません。

■ 男女雇用機会均等法

(1) 保健指導又は健康診査を受けるための時間の確保(法12条)

事業主は女性労働者が請求した場合には、妊産婦のための保健指導又は健康診査を受診するために必要な時間を確保しなければなりません。

(2) 指導事項を守ることができるようにするための措置(法13条第1項)

妊娠中及び出産後の女性労働者が、健康診査等を受け、医師等から指導を受けた場合は、その女性労働者が、受けた指導事項を守ることができるようにするために、事業主は、勤務時間の変更や勤務の軽減等の措置を講じなければなりません。

コラム 育児休業について相談したいのですが…

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)を皆さんご存知ですか? 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法、男女雇用機会均等法、女性活躍推進法及びパートタイム・有期雇用労働法等の周知や指導などを行っています。労働者やその家族、学生、事業主の方々からの相談を受けています。

また、労働者からの相談で法律違反が疑われる場合や適切な雇用管理がなされていないと考えられる場合には、事業主から事情を聴き、法律違反があれば正すよう指導するとともに、労働者と事業主の間に、育児・介護休業法、男女雇用機会均等法及びパートタイム・有期雇用労働法等に関するトラブルが起きた場合、解決に向けた援助等を行っています。

都道府県労働局雇用環境・均等部(室)の連絡先は50ページをご覧ください。

ステップ

2

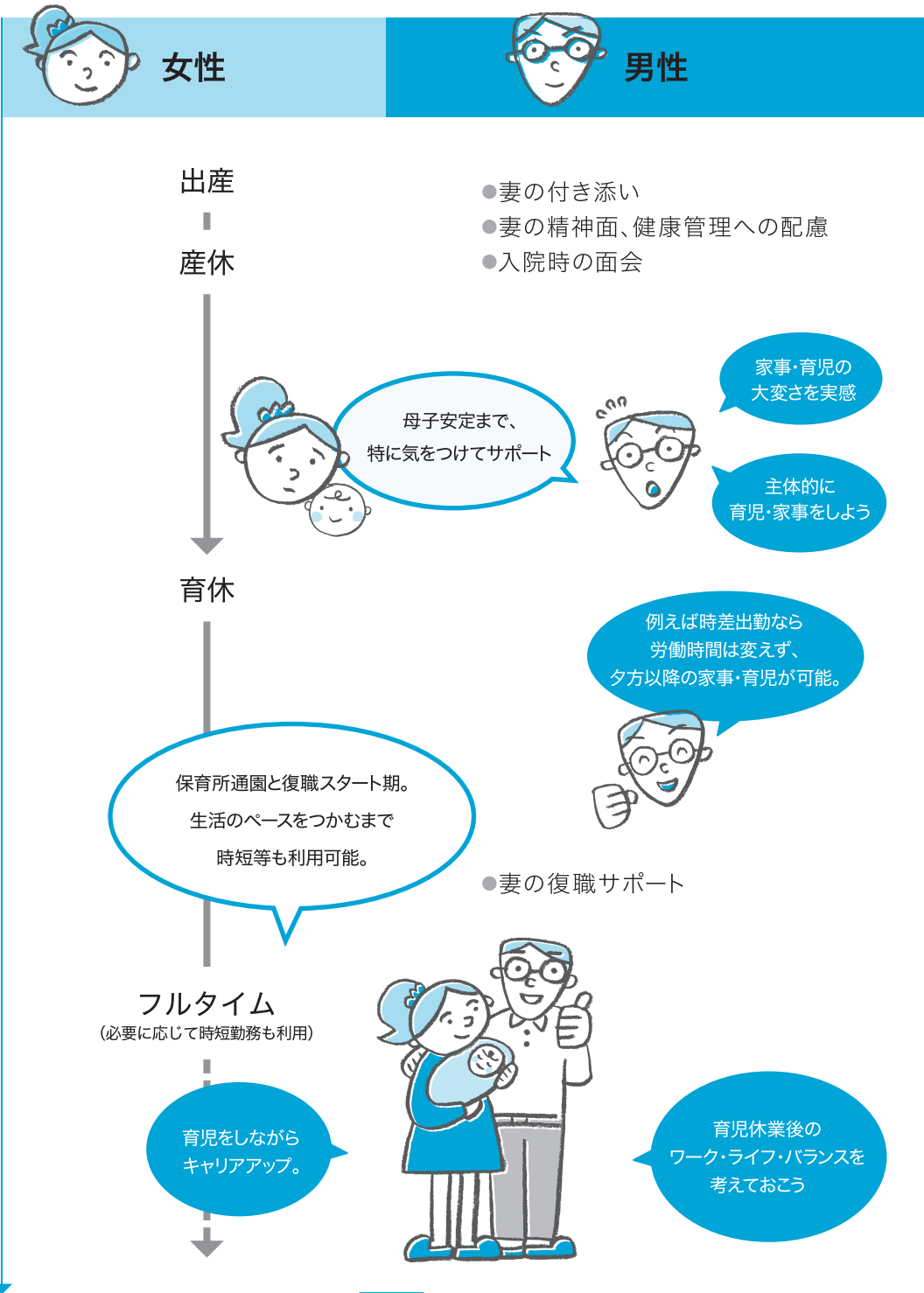
子どもが小学校に就学するまでの

父親の関わり方をイメージしよう

	子ども関連		生活関連
	手続き	育児	家事
出生		●上の子の世話 ●育児環境整備	●買い物 ●料理 ●食器片付け ●洗濯 ●お風呂 ●掃除 ●ゴミ出し
8週間	●出生届け ●児童手当金の申請 ●健康保険の加入 ●乳児医療費助成の申請 ●退院手続き 等	●おむつ交換 ●ミルクの準備 ●授乳 ●衣服の着せ替え ●沐浴 ●寝かしつけ	
保育所入所	●入園手続き	(上記に加え) ●離乳食の準備 ●食事の補助 ●歯磨き ●子どもと入浴 ●予防接種 ●定期健診 ●子どもの看病	
小1	●小学校入学手続き	(上記に加え) ●慣らし保育 ●保育所送迎 (夫婦で交替)	

育休の取り方は貴方次第。

役割を踏まえ、次ページで取得時期を考えてみよう。



ステップ

3

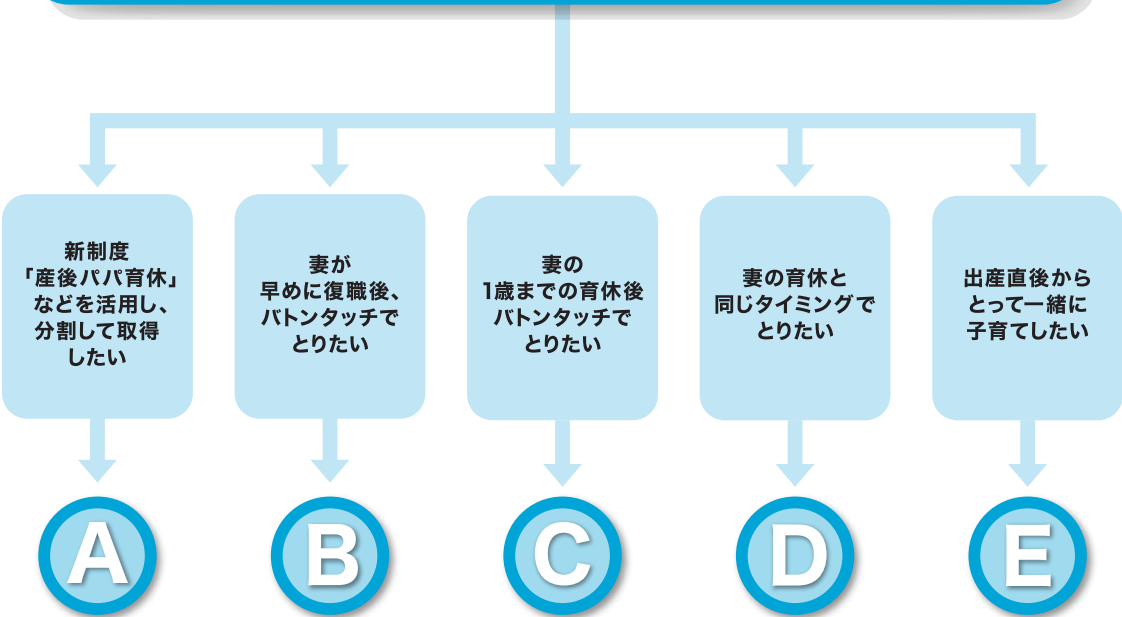
育児休業をとるタイミングと期間を考えよう

父親が育児休業を取得する場合、どのようなタイミングで、どのくらいの期間とるか、それぞれの家庭の事情や会社の制度等を勘案して検討する必要があります。

「なぜ、育児休業を取得したいのか」「どんなふうに家事・育児を分担するのか」「今後の妻のキャリアをどう考えるのか」など夫婦で話し合ってみてください。

育児休業のタイミングと期間を考えてみよう

育休をとりたいタイミングと期間は、次の5つのどれに近いですか？



右ページの育児休業取得パターンをチェックしよう

育児休業取得パターン

A

新制度「産後パパ育休」などを活用し、分割して取得

〇 出産後や復職後の妻をサポートするため
 〇 分割取得など柔軟に休業を取得することで、仕事と育児を両立したいため

出産

8週間

1歳

1歳2か月

妻

産後休業

育児休業

夫

産後パパ育休

産後パパ育休

育児休業

育児休業

※「産後パパ育休」、「パパ・ママ育休プラス」を活用

B

妻が早めに復職するためバトンタッチで取得

〇 「できるだけ早く復職したい」という妻の希望
 〇 本人の「育児を体験してみたい」という気持ち

出産

8週間

1歳

妻

産後休業

育児休業

夫

育児休業

※「パパ・ママ育休プラス」を活用の場合は、1歳2か月まで取得可能

C

妻の1歳までの育休後、バトンタッチで取得

〇 復職後の妻をサポートするため

出産

8週間

1歳

1歳2か月

妻

産後休業

育児休業

夫

育児休業

※「パパ・ママ育休プラス」を活用

D

妻の育休と同じタイミングで取得

〇 妻のすすめと本人の「育児を体験してみたい」という気持ち

出産

8週間

1歳

妻

産後休業

育児休業

夫

育児休業

※「パパ・ママ育休プラス」を活用の場合は、1歳2か月まで取得可能

E

出産直後から取得して一緒に子育て

〇 出産後から妻をサポートするため
 〇 本人の「育児を体験してみたい」という気持ち

出産

1歳

妻

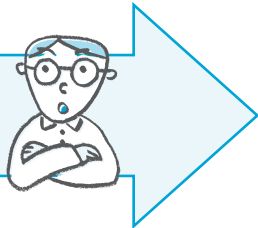
(専業主婦)

夫

育児休業

育児休業に入る前に、夫婦の家事・育児分担の現状を把握し、最適な協力体制について話し合うことが重要です。

次のページで役立つツールをご紹介します。



ステップ 4 家庭内の家事・育児分担について話し合おう

育児休業に入る前から、パートナーとの最適な協力体制について話し合いをすることで、「休業中はどのように過ごすか」「どう分担するのがスムーズか」などの迷いが解消され、安心して育児をスタートすることができます。

トモイクシートとは

私たちにとっての最適な協力体制を作ることとを目的とし、大切な人との対話を通じて、それぞれの家事・育児の分担をみつけ、形にしていけるためのツールです。

トモイクシート

このシートの目的

「私たちにとっての最適な協力体制」を作ること

このシートは、大切な人との対話を通じて、それぞれの家事・育児の分担をみつけ、形にしていけるためのツールです。

※このシートは夫婦やパートナー同士でご利用いただくことを想定しておりますが、ひとりでもご利用いただくこともできます。

目標合わせのステップ

01 目指す家庭像を共有しよう！

02 家事・育児の負担を可視化しよう！

03 最適な役割分担を決めよう！

このシートの使い方

3つのステップで、目指す家庭像や役割分担を話し合いながら記入します。

現状を「見える化」した上で、最適な協力体制を見つけましょう。

厚生労働省

東京都

トモイクシート

トモイクシートは、こちらからダウンロード！

QRコード

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

このツールのポイント

- 現状の把握が可能**
家事や育児の具体的な作業だけでなく、見えにくい「心の負担」も可視化できます。
- 3つのステップで完結**
「目指す家庭像の共有と対話」「現状の棚卸し」「理想のカタチ探し」といった明確な流れで話し合いを進められます。
- 納得できる解決策**
単なる役割分担の決定にとどまらず、お互いのキャリアや家庭のあり方を踏まえた「私たちの最適解」を見つけられます。

STEP 1 目指す家庭像の共有と対話

最適な協力体制をつくるための「前提」を揃える。

どのような家庭を築きたいか、仕事と家庭を含めたお互いのキャリアについて話し合います。「どんな家庭を築きたいですか？」の欄に話し合った理想の家庭像を記入してみましょう。（41 ページの「【STEP1】はじめに」を参照）

STEP 2 現状の棚卸し

家事・育児の実務を「誰がどのくらい担っているか」や「心の負担度」を見える化する。

- ① 各家事・育児項目について、自分とパートナーの現在の負担割合を記入する
- ② 各項目において、精神的に負担を感じているものにチェックを入れる
- ③ お互いが記入した「分担率」を比較し、認識のズレがないか確認する
- ④ 負担が大きい項目や認識がずれている項目を中心に、今後の分担を話し合う（42～43 ページの「【STEP2】現状の棚卸し ―「毎日」を見る化しよう」を参照）

STEP 3 理想のカタチ探し

「私たちの最適解」を見つける。

STEP2 の内容を踏まえて、各家事・育児項目の理想の分担割合に○をつけます。

- 負担が大きいものは減らしたり、やめたりできないか考えてみましょう
- 外注や第三者のサポートについても考えてみましょう
- 家事・育児のこだわりポイントやここまでやってもらえると助かることなどのメモを書きましょう（44～45 ページの「【STEP3】理想のカタチ探し ―「私たちの最適解」を見つける」を参照）

お互いが分担している家事・育児について話し合って、理想の担当割合を見つけましょう。
この対話が一度きりで終わらないように、
次回の対話をいつにするか決めておきましょう。

- ほかにも
- ・曜日ごとの具体的な分担を考えたい方
 - ・家事・育児リストをカスタマイズしたい方
- のための家事・育児分担表があります。



ステップ
5

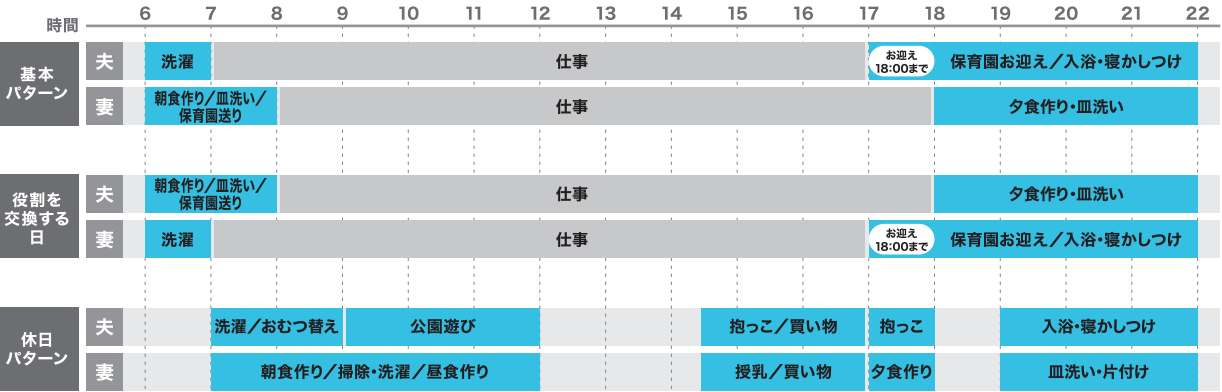
育児休業後の ワーク・ライフ・バランスを考えておこう

大まかな時間帯別の役割分担を決めよう

育児休業が終わった後のお互いの仕事と生活のバランスについて、夫婦であらかじめ十分話し合うことが必要です。お互いの状況や双方のニーズをすり合わせて、大まかなスケジュールと時間帯別の役割分担を考えておきましょう。

参考事例 共働き夫婦の場合

育児休業が明けると、まず保育所の送り迎えの問題が発生します。事例の家庭では、基本的に出勤時間が遅い妻が朝食作りや朝の保育所送りを担当して、お迎えは夫が担当。お互いの仕事の状況によって、役割を交換する日もあります。また、休日は、妻が家事に集中する時間帯は、夫が子どもを外に連れ出して育児を行うなど、役割分担を工夫しています。



参考事例 専業主婦家庭の場合

専業主婦家庭の場合は、夫が出勤前・帰宅後にどのように家事・育児を分担するかを考えておきましょう。事例の家庭では、夫は育児を重点的に行い、出勤前は登園準備手伝い、帰宅後は子どもの入浴・歯磨き・寝かしつけなどを担当。また、休日は、夫が風呂掃除・皿洗いなどの家事と育児を積極的に行い、ふだん絶え間なく育児・家事と向かい合っている妻のために気晴らしができる時間を作るよう工夫しています。



勤め先の子育て支援制度 (各制度の説明は 30～31 ページを参照)

	制度名	会社の取り決め
	育児休業制度	子が満()歳まで
	所定外労働の制限 (残業免除)	子が満()歳まで
	深夜業の制限	子が満()歳まで
	子の看護等休暇	子が満()歳まで/年間・1子につき()日まで
	育児短時間勤務等	子が満()歳まで/1日()時間まで
	育児に使える休暇制度	休暇名() 年間()日まで □有給/□無給 取得条件()
	柔軟な働き方を 実現するための措置	措置の名称() 措置の内容()
	母性健康管理	制度→□あり/□なし ※制度がなくても利用できます。詳しくは35ページをご参照ください。
	産前・産後休業	産前6週・産後8週 それ以外()
	育児時間	1歳まで1日30分×2回 それ以外()
	育児休業制度	子が満()歳まで
	所定外労働の制限 (残業免除)	子が満()歳まで
	深夜業の制限	子が満()歳まで
	子の看護等休暇	子が満()歳まで/年間・1子につき()日まで
	育児短時間勤務等	子が満()歳まで/1日()時間まで
	出産時や育児に使える休暇制度	休暇名() 年間()日まで □有給/□無給 取得条件()
	柔軟な働き方を 実現するための措置	措置の名称() 措置の内容()

トモイワ シート

このシートの目的

「私たちにとっての最適な協力体制」を作ること

このシートは、大切な人との対話を通じて、
それぞれの家事・育児の分担を見つけ、形にしていけるためのツールです。

※このシートは夫婦やパートナー同士でご活用いただくことを想定しておりますが、
ひとりでご活用いただくこともできます。

目録合わせのステップ

01

目指す家庭像を
共有しよう！

02

家事・育児の負担を
見える化しよう！

03

最適な担当割合を
決めよう！

このシートの使い方

- ▶ 3つのステップで、目指す家庭像や役割分担を話し合いながら記入します。
- ▶ 現状を「見える化」した上で、最適な協力体制を見つけましょう。



【STEP1】 はじめに

「私たちの家庭をより良くするためにはどうしたらよいか？」を前提に対話をしていきましょう。



Q

どんな家庭を築きたいですか？

仕事と家庭の両立の視点なども含めて考えてみましょう。

また、仕事で大切にしていることや、やりがい、キャリアへの向き合い方についても話してみましょう。

(例) ・キャリアをお互いに応援し合う

・自分の時間も確保できるゆとりのある家庭

・子育て中は家庭優先(子どもが3歳になるまでは2人とも子どもの成長を近くで見守るなど)

・お互いにバリバリ仕事をしたい



大切な話をしたり、お互いに意見を出し合ったりする時間。

その一歩を気持ちよく踏み出すために、少しだけ意識してみませんか？

- ▶ スマホでの調べ物もOK。でも、話すときはお互いの目を見て話すことで、想いがしっかり伝わります。
- ▶ 相手の話は遮らず、まずは「そうなんだね」と受け止める気持ちで。
- ▶ 「ありがとう」「ごめんね」の素直なひと言が、未来を良い方向へ進めてくれるはずです。



＼お互いに、今現在の家事・育児分担の状況を確認してみましょう／
【STEP2】現状の棚卸しー「毎日」を見える化しよう

目的

家庭内の家事・育児などを物理的・心理的な面から把握してみましょう。

家庭を動かすためには、「情報の共有や全体マネジメント」といった見えない司令塔の役割が重要です。この心の負担を二人で認め合い、具体的な分担を話し合うきっかけにしませんか？



1 2 3 4

パートナー同士で色を分けて、各自が思う「担当割合」の負担割合を、目盛（0～100％）の中から丸で囲んで記入してください。

※負担が半々または外注の場合は「0％」を丸で囲み、外部サービスの利用は「外注」に、第三者（父母・親戚など）への依頼は「第三者」に✓を記入してください。
 ※「家事・育児リスト」の空欄に、必要な項目を書き足しましょう。

「心の負担度」の項目に、それぞれが負担に感じている家事・育児について、✓を付けてみましょう。

記入した担当割合について、お互いに認識している家事・育児の担当割合が一致しているか確認してみましょう。

心の負担が大きい家事・育児、認識がズれている家事・育児を中心に、お互いの感じ方の違いを率直に話し合ってみましょう。

※①～③で気付いた「相手の頑張り」や「得意・苦手」などにも注目してみましょう。

家事・育児リスト		A.（名前： ）（ペンの色： ）					B.（名前： ）（ペンの色： ）				
		担当割合					外注	第三者	心の負担度		memo
		←A				→B			A()	B()	
全体管理	スケジュールの情報共有・把握	100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
	外部との調整	100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
		100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
		100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
食事	朝食の支度・片付け	100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
	昼食（お弁当）の支度・片付け	100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
	夕食の支度・片付け	100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
		100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
その他家事	洗濯（洗う・干す・たたむ・しまう）	100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
	掃除（リビング・キッチン・洗面・お風呂・トイレ）	100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
	買い出し	100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
	ゴミ出し（回収・分別・出す）	100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
育児・生活サポート		100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
		100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
	ミルクや離乳食の支度・片付け	100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
	子どもの沐浴・入浴	100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
	おむつ交換	100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
	保育園・幼稚園・学校への送迎	100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
	保育園・幼稚園・学校の持ち物準備	100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
	保育園・幼稚園・学校への身支度補助	100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
	遊ぶ（外遊び・散歩・家の中）	100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
	通院	100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
		100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	
		100%	50%	0%	50%	100%			A()	B()	

【STEP3】理想のカタチ探しー「私たちの最適解」を見つける

- 1 STEP2 の表で書き足した家事・育児を下の「家事・育児リスト」に転記し、お互いに話し合って「理想の担当割合」に丸をつけましょう。

大事な視点

- ▶ 負担が大きいものは減らしたり、やめたりできないか考えてみましょう。・・・完璧主義をやめる、頻度を下げるなど、負担軽減策を話し合ってみましょう。
- ▶ 外注や、第三者のサポートを考えてみましょう。・・・時短家電（食洗機など）の導入、家事代行、親族への依頼などを検討して、サポートが受けられそうな項目には✓を入れてみましょう。
- ▶ 家事・育児のこだわりポイントやここまでやってもらえると助かることがあればメモに書いてみましょう。・・・食器を水につける、洗濯ネットを使う場合など、具体的に希望するポイントを言語化してみましょう。

家事・育児リスト		A. (名前:) (ペンの色:)					B. (名前:) (ペンの色:)		
		←A	担当割合			→B	外注	第三者	memo
全体管理	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%			
		100%	50%	0%	50%	100%			
		100%	50%	0%	50%	100%			
食事	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%			
		100%	50%	0%	50%	100%			
その他家事	洗濯（洗う・干す・たたむ・しまう）	100%	50%	0%	50%	100%			
	掃除（リビング・キッチン・洗面・お風呂・トイレ）	100%	50%	0%	50%	100%			
	買い出し	100%	50%	0%	50%	100%			
	ゴミ出し（回収・分別・出す）	100%	50%	0%	50%	100%			
育児・生活サポート		100%	50%	0%	50%	100%			
	ミルクや離乳食の支度・片付け	100%	50%	0%	50%	100%			
	子どもの沐浴・入浴	100%	50%	0%	50%	100%			
	おむつ交換	100%	50%	0%	50%	100%			
	保育園・幼稚園・学校への送迎	100%	50%	0%	50%	100%			
	保育園・幼稚園・学校の持ち物準備	100%	50%	0%	50%	100%			
	保育園・幼稚園・学校への身支度補助	100%	50%	0%	50%	100%			
	遊ぶ（外遊び・散歩・家の中）	100%	50%	0%	50%	100%			
	通院	100%	50%	0%	50%	100%			
		100%	50%	0%	50%	100%			
		100%	50%	0%	50%	100%			
		100%	50%	0%	50%	100%			

- 2 この対話が一度きりで終わらないように、次回対話をいつにするか決めておきましょう。

日付



参加者
(子ども参加もあり)



\\ 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。//

\\ 曜日ごとの具体的な分担を考えた方は、(曜日ごと用)「家事・育児分担表」を作ってみましょう。//



曜日ごと用

家事・育児分担表



1

STEP2の表で書き足した家事・育児を転記しましょう。

2

担当する人のニックネーム(頭文字)を決めましょう。

(例) た: たろう、は: はなこ、さ: さちこ (はなこの姉)

3

記入例をもとに、決めたニックネームをそれぞれが担当する曜日に書き込んでみましょう。

4

完成した分担表は、冷蔵庫など普段から目につく場所に貼って最適な協力体制を実現していきましょう。

家事・育児リスト		担当する人▶((ニックネーム:)、 (ニックネーム:)、 (ニックネーム:))							
		月	火	水	木	金	土	日	memo
記入例	(例) 朝食の支度・片付け	た	た	さ	は	さ	は	は	
	(例) 昼食 (お弁当) の支度・片付け	は	は	た	さ	さ	た	た	
全体管理	スケジュールの情報共有・把握								
	外部との調整								
食事	朝食の支度・片付け								
	昼食 (お弁当) の支度・片付け								
	夕食の支度・片付け								
その他家事	洗濯 (洗う・干す・たたむ・しまう)								
	掃除 (リビング・キッチン・洗面・お風呂・トイレ)								
	買い出し								
	ゴミ出し (回収・分別・出す)								
育児・生活サポート	ミルクや離乳食の支度・片付け								
	子どもの沐浴・入浴								
	おむつ交換								
	保育園・幼稚園・学校への送迎								
	保育園・幼稚園・学校の持ち物準備								
	保育園・幼稚園・学校への身支度補助								
	遊ぶ (外遊び・散歩・家の中)								
	通院								

\\ 家事・育児リストをカスタマイズしたい場合は、次のページの(カスタマイズ用)「家事・育児分担表」を作ってみましょう。//

家事・育児分担表

[illegible]

参 考 に な る 情 報 源 と 相 談 窓 口



■ 制度や仕組みの理解のために

厚生労働省「雇用環境・均等」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/



こども家庭庁「子ども・子育て支援制度」

<https://www.cfa.go.jp/policies/kokoseido/>



都道府県労働局雇用環境・均等部(室)(所在案内)

<https://www.mhlw.go.jp/kouseiroudoushou/shozaiannai/roudoukyoku/>

育児・介護休業などの制度内容や不利益取扱いを受けた場合の相談に対応します。



労働基準監督署(所在案内)

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/roudoukijun/location.html

労働基準法に基づき、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の業務を行っています。



■ 仕事と家庭の両立について知るために

厚生労働省「職場における子育て支援」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/index.html



厚生労働省「女性の活躍・両立支援総合サイト」 <https://positive-ryouritsu.mhlw.go.jp/>

「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できます。



こども家庭庁 さんきゅうパバプロジェクト

<https://www.cfa.go.jp/policies/shoushika/sankyu-papa/>

配偶者の出産直後に男性が休暇を取得し、家族との時間を過ごすことで、父親であることを実感し、これまでの働き方や生活を振り返り、出産後の育児や家事を考える機会とする提案を行っています。



内閣府 仕事と生活の調和推進室(カエル!ジャパン)

<http://www.cao.go.jp/wlb/index.html>



■ 妊娠・出産・子育て支援情報、子育て支援サービスについて

厚生労働省「子ども医療電話相談#8000」

<https://www.mhlw.go.jp/topics/2006/10/tp1010-3.html>

全国共通の短縮番号#8000で、お住まいの都道府県の相談窓口へ自動転送され、小児科医師・看護師から子どもの症状に応じた適切な対処の仕方や受診する病院等のアドバイスを受けられます。



保健所(所在案内) 厚生労働省「保健所管轄区域案内」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kenkou_iryuu/kenkou/hokenjo/index.html



赤ちゃん&子育てインフォ

<http://www.mcfh.or.jp/>

公益財団法人母子衛生研究会による妊娠・出産・子育ての情報提供サイトです。妊娠&子育て相談受付、妊娠中の体重グラフや子どもの発育曲線を作成することができます。



NPO法人ファザリング・ジャパン

<https://fathering.jp/>

各種の父親支援事業を行っています。父親向けのセミナー等も多数開催しています。



「産科医療補償制度」

<http://www.sanka-hp.jcqh.or.jp/>

この制度に加入している分娩機関で出産し、万一、赤ちゃんが分娩に関連して重度脳性まひとなった場合に、看護・介護のための補償金が支払われます。制度に加入している分娩機関の一覧が掲載されています。



「仕事と育児カムバック支援サイト」

<https://comeback-shien.mhlw.go.jp>

利用者の居住地や希望する地域(市町村単位)の保育所や再就職の情報が検索できます。



「働く女性の心とからだの応援サイト」

<https://www.bosei-navi.mhlw.go.jp>

女性労働者や企業のご担当者の方に、妊娠・出産等に関する法律・制度や相談を含む女性の健康に関する情報を紹介しています。



につぼん子ども・子育て応援団

<http://www.nippon-kosodate.jp/>

子育てをめぐる日本の状況について、社会的な理解を深め、政策提言等政府に働きかけています。サイトでは、自治体首長の子育て応援宣言等が掲載されています。



とうきょう子育てスイッチ (tokyo.lg.jp)

<https://kosodateswitch.metro.tokyo.lg.jp/>

東京都内の子育てに関するサービスの検索、イベントの情報の提供など子育てに役立つ情報を掲載しています。



「子どもを事故から守る! 事故防止ポータル」

<https://www.cfa.go.jp/policies/child-safety-actions/>

子どもの事故防止に関する注意ポイントなど、様々な情報を発信しているこども家庭庁のポータルサイトです。

