



仕事と育児の両立支援制度

埼玉県産業労働部雇用・人材戦略課
働き方改革推進担当
秋山博子

1

目次

- 令和7年4月1日施行の両立支援制度を確認する
- 令和7年10月1日施行の両立支援制度を理解する
- 仕事と育児の両立 キャリア形成について考える



2

仕事と育児の両立支援をめぐる課題からお話をしていきます。

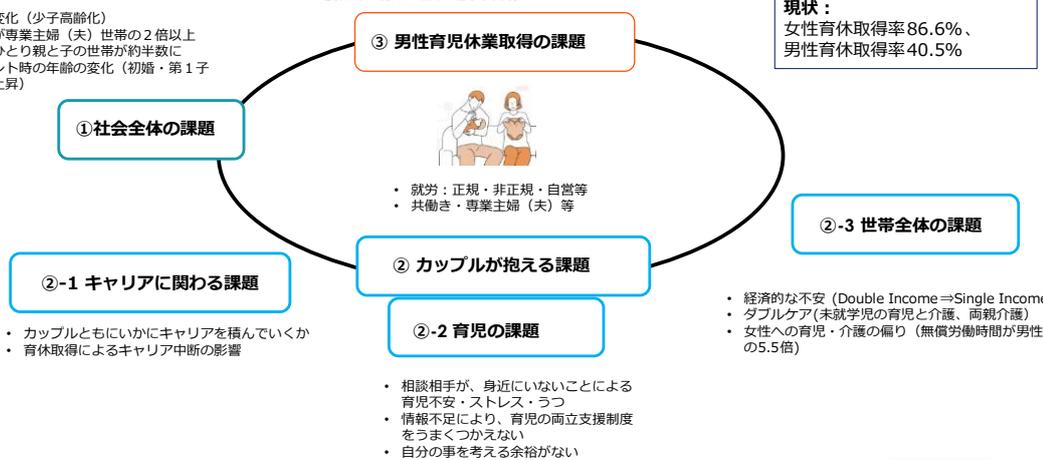
仕事と育児の両立支援を巡る課題

- ・ 人口構造の変化（少子高齢化）
- ・ 共働き世帯が専業主婦（夫）世帯の2倍以上
- ・ 単独世帯・ひとり親と子の世帯が約半数に
- ・ ライフイベント時の年齢の変化（初婚・第1子出産年齢の上昇）

- ・ 不在時の対応 ⇒ 同僚の業務負担増
- ・ 希望者の不足 ⇒ 事例不足
- ・ 経営層・メンバーの理解不足
- ・ 育休中の収入の減少
- ・ 復職時ポジション等キャリアパスへの影響（長期取得）
- ・ 復職時の能力の低下（長期取得）

国の目標：
男性の育児休業取得率
 2025年 50%
 2030年 85%

現状：
 女性育児取得率86.6%、
 男性育児取得率40.5%



仕事と育児の両立支援をめぐる課題は社会全体の課題、カップルが抱える課題、男性育児取得時の課題、この3つに分けられます。

まず社会全体の課題は人口構成の変化、少子高齢化、共働き世帯が専業主婦世帯の2.5倍以上、ライフイベント時の年齢の変化、初婚第一子妊娠、出産年齢の上昇があります。

カップルが抱える課題としては、キャリアに関わる課題があり、「男女ともいかにキャリアを積んでいくか?」「就業中断によるキャリアへの影響」等、育児の課題として、相談相手が身近にいないことから「育児不安、ストレス、産後うつ」、情報不足による育児の両立支援制度をうまく使えず、育児で振り回されてしまい、「自分の時間が持てない」ということです。

世帯全体の課題としては、「経済的な負担」、「ダブルインカムから妻が復職するまでのシングルインカム」、晩婚化、晩産化による「ダブルケア」、「未就学児の育児と親の介護」、「両親介護」、「女性への家事、育児の偏り」などが挙げられます。女性の無償労働は男性の5.5倍とされています。それらの課題を解決すべく、対策が議論され、令和6年度改正育児介護休業法が策定されました。

仕事と育児の両立支援



4

ここからは実際に育児介護休業法を見ていきます。



出所： 厚生労働省 育児休業特設サイト



5

育児休業の基本

育児休業とは、原則1歳未満のこどもを養育するための休業で、育児・介護休業法という法律に定められています。

育児休業の申出は、それにより一定期間労働者の労務提供義務を消滅させる意思表示です。

もし、お勤め先の就業規則に育児休業に関する規定がなくても、法律に基づき育児休業を取得することができ、事業主側は休業の申し出を拒めません。



育児休業法の基本ですが、育児休業とは原則一歳未満の子どもを養育するための休業で育児介護休業法という法律に定められています。育児休業の申し出は、それにより一定期間労働者の労務提供義務を消滅させる意思表示です。

もし、お勤め先の就業規則に育児休業に関する規定がなくても、法律に基づき育児休業を取得することができ、事業主は休業の申し出を拒めません。

改正育児・介護休業法令和7年4月1日施行振り返り



それでは、実際に4月1日に施行された改正育児介護休業法のポイントについて見ていきたいと思います。

仕事と育児の両立支援制度

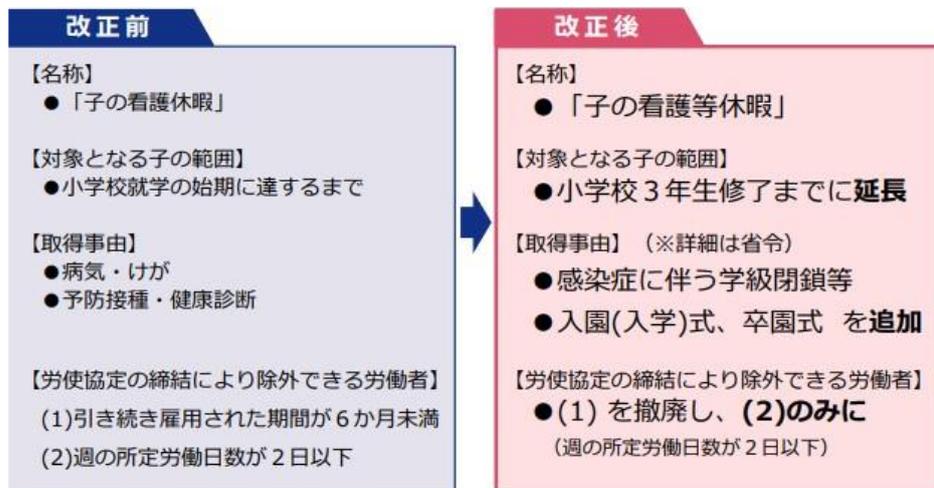


- 子の看護休暇は、子の看護等休暇に名称変更、**子が小学校3年生修了まで延長**
- 所定外労働の制限は、**子が小学校に就学までに延長**



こちらのスライドは、仕事と育児の両立支援制度全体を出産から就学までまとめたものになります。4月1日の改正育児介護休業法によって、赤字の矢印部分が、看護等休暇の内容変更と延長、それから所定外労働時間の制限が延長になりました。

子の看護休暇の見直し



実際に子の看護休暇の見直しでどういうことが行われたかということ、まず名称変更です。「子の看護等休暇」に変わりました。対象となる子どもの範囲が小学校就学の始期に達するまでだったところが小学校三年生終了までに延長になりました。取得事由に関しては、3月31日までは病気、けが、予防接種、健康診断のみでしたが、4月1日からは感染症に伴う学級閉鎖と入園入学式卒園式が追加されています。実際に使用できる労働者ですが、以前は労使協定の締結によって引き続き雇用された期間が6か月未満、そして週の所定労働日数が2日以下の方は除外されていましたが、4月1日からは、引き続き雇用された期間が6か月未満というのを撤廃して週の所定労働日数が2日以下の方のみが除外できるという形に変わっています。

所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能

改正後

●小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に



それから所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大しました。3月31日までは3歳に満たない子を養育する労働者が請求をすれば、残業免除を受けることが可能でした。4月1日からは小学校就学前の子供を養育する労働者が請求可能になったという形になります。

短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は、就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置（※）のメニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③ テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。



そして、短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワークが追加されました。今までの代替措置は育児休業に関する制度に準ずる措置と始業時刻の変更等でしたが、それ以外にテレワークというのが追加された形になっています。

育児のためのテレワーク導入（努力義務）

選択する場合は、就業規則等の見直し

3歳未満の子をを養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**

育児休業取得状況の公表義務適用拡大（義務）

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

- ・公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html



育児のためのテレワーク導入というのは努力義務になります。3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように事業主は措置を講じなければいけないという形になっています。また育児休業取得状況の公表義務というのが拡大適用されています。3月31日までは、従業員数千人超の企業が対象でしたが、4月1日からは従業員数300人超の企業に義務が発生しますので、きちんと報告をお願いいたします。

育児休業を取得したことによる不利益取り扱いの禁止

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る。

(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。
 - 正社員を非正規雇用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。
 - 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**埼玉労働局雇用環境・均等部**に相談してください。



振り返りになりますが、育児休業をしたことによる「不利益取り扱いの禁止」があります。実際に育児休業、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。実際にどういうことなのかというと、「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」、「正社員を非正規雇用社員とするような労働契約の内容の変更の強要を行うこと」、「自宅待機を命ずること」、「降格させること」、「減給、また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かかる労働者派遣の役務の提供を拒むこと」、これらは例です。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、またはトラブルが発生した場合は、会社の相談窓口や埼玉労働局雇用環境均等部にご相談ください。

育児等に関するハラスメントをおこさないために

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。

管理職として

- 育児休業等の制度を利用しながら働いている従業員に対しては、業務の状況とともに、周囲とのコミュニケーションに関しても目配りするようにしましょう。
- 周囲のメンバーに隠れたハラスメント行為がないかについても注意しましょう。



育児等に関するハラスメントを起こさないためのことが決められています。まず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をしましょう。「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てください。また、管理職として育児休業等の制度を利用しながら働いている従業員に対しては、業務の状況とともに周囲とのコミュニケーションに関しても目配りをするようにしましょう。周囲のメンバーに隠れたハラスメント行為がないかということに関しても注意してください。

改正育児介護休業法令和7年10月1日施行確認



10月1日に施行がされるものについて確認をしていきたいと思ひます。

柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務に

- ① 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する**柔軟な働き方を実現するための措置**
- ② 事業主が選択した措置について、労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**

事業主は、



フルタイムでの柔軟な働き方
※テレワーク等と養育支援休暇は、原則時間単位で取得可能

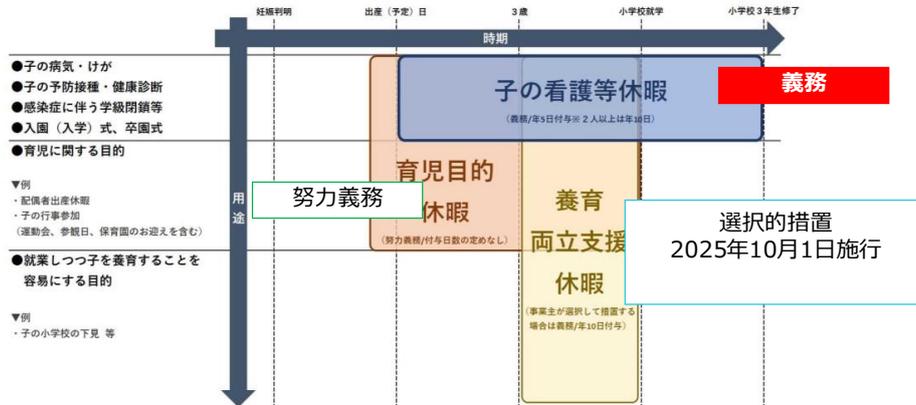
- ・ 始業時刻等の変更
- ・ テレワーク等(10日/月)
- ・ 保育施設の設置運営等
- ・ **養育両立支援休暇の付与(10日/年) 新しく追加)**
- ・ 短時間勤務制度

の中から2つ以上の制度を選択して措置する必要があります。



一番の目玉は、「柔軟な働き方を実現するための措置等」が事業主の義務になったことです。3歳以上、小学校就学前の子どもを養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置で事業主はこちらの4つの措置の中から2つを選んで導入をし、労働者に対して個別の周知・意向の確認を措置する必要があります。実際にどういうことかということ、始業時刻等の変更、テレワーク月10日等、保育施設の設置運営と、それから養育両立支援休暇の付与年10日以上、これは新しく追加されています。短時間勤務制度、この4つの中から事業主は2つ以上の制度を選択して措置をする必要があります。

育児関連休暇制度の説明



育児関連の休暇制度について復習をしておきたいと思います。

最初にお話しした子の看護等休暇については、出産から小学校三年生を終了するまで使える制度で、これは企業の義務になります。

それから企業の中には、育児目的休暇と言って、実際に育児のための休暇制度というのを定められていらっしゃる企業もあると思います。こちらは努力義務として導入を推奨していたものになります。

今回、柔軟な働き方を実現するための選択的措置として新たに10月1日から設けられるのが養育両立支援休暇になります。

この3つは違うので、特に本日ご参加いただいている企業の担当者の方はこの区別をしっかり頭に入れていただければと思います。

事業主が講じた2つ以上の措置の中から、

- 労働者は、**1つ**を選択して利用することができる。
- 事業主が措置を選択する際、**過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける**必要がある。
- 個別周知・意向確認の方法は、面談や書面交付等により行う必要がある。



実際に労働者の方は、事業主が講じた2つ以上の措置の中から一つを選択して利用することができます。実際にこの措置については、事業主の方は、組合があるところは過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。組合がない企業の場合は、従業員の代表の方から意見聴取をして、実際に導入する措置というのを決めてください。

また個別周知・意向確認の方法は、面談や書面交付によって行う必要があります。



こちらのスライドは、実際に年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応ということで、出産から就学小学校三年までどんなものがあるのかをまとめました。新たに導入されているものというのが、この黄色で網掛けをした部分になります。例えば短時間勤務制度は1日6時間とする措置は必ず設けるということが必要になってきます。そして、テレワークを追加するというのも努力義務になります。柔軟な働き方を実現するための措置ということで、短時間勤務制度、テレワーク、始業時刻等の変更、新たな休暇の付与というのは先ほどご説明しました。養育両立支援休暇は、この中から複数の制度を選択して措置をするということになります。所定外労働の制限(残業免除)というのは、子どもを養育する方が利用できる制度ですが、今まで3歳までしか利用できなかったところ、4月1日の改正で残業免除の権利というのが、お子さんが就学するまで行使できる形になります。そして、子の看護等休暇は、以前は小学校就学前だったものが、小学校三年生まで使える制度が新たに追加されたのご理解ください。

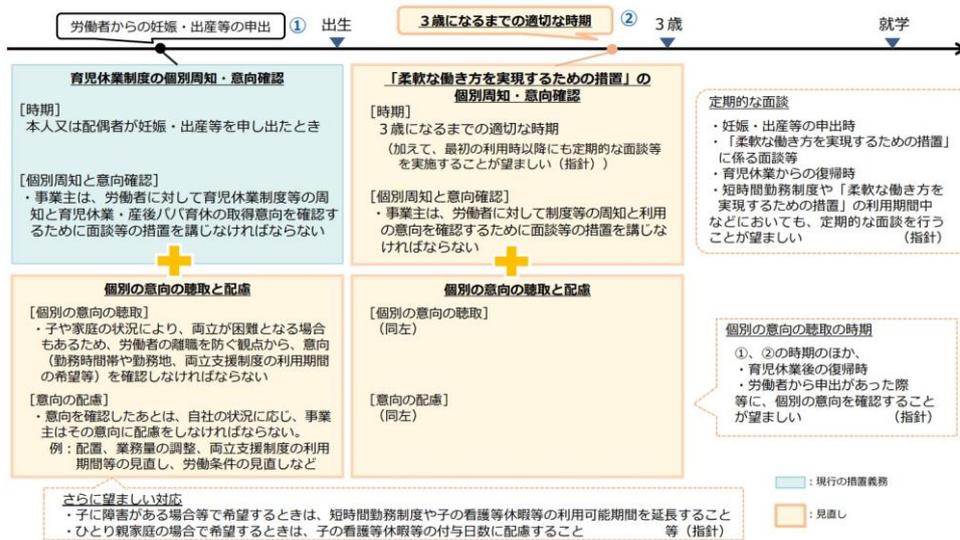
仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務に
妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、**労働者の仕事と育児の両立に
関する個別の意向聴取・配慮**が事業主に義務付けられます。

- 意向聴取の方法は、**面談や書面の交付等**により行う必要があります。
- 意向の配慮を行う際は、例えば勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等について、自社の状況に応じて、労働者の意向に配慮する必要があります。
- さらに、配慮に当たって、以下のような対応をすることも望ましいです。
 - 子に障害がある場合等で希望するときは、**短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長**すること
 - ひとり親家庭の場合で希望するときは、**子の看護等休暇等の付与日数に配慮**すること 等



育児介護休業法のポイントとして、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になっています。妊娠・出産の申し出時や、子が三歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務付けられます。意向聴取の方法は、面談や書面の交付等により行う必要があります。意向の配慮の際は、例えば勤務時間帯、勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等について、自社の状況に応じて労働者の意向に配慮する必要があります。さらに配慮にあたっては、例えばお子さんに障害がある場合で希望をされる時は、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能時間を延長してください。ひとり親の家庭の場合で希望するときは、同じように子の看護等休暇等の付与日の日数に配慮していただくことを勧めます。

改正後の仕事と育児の両立イメージ



出所：厚生労働省 育児休業特設サイト



お話をしたものを組み合わせるとこちらのスライドになります。皆さんに注目していただきたいのは、「三歳になるまでの適切な期間に柔軟な働きを実現するための措置の個別周知と意向を確認」です。本日ご参加されていらっしゃる労働者の方は、柔軟な働き方を実現するための措置の中から、どれを利用したいのかというのをよく考えて、事業主、人事総務の担当と機会を設けてお話をしてください。定期的な面談で、妊娠・出産時の申し出の時にどのようながあるか、制度をご説明していただいてから育児休業からの復帰時、そして短時間勤務制度や柔軟な働き方を実現するための措置の利用期間中などにおいても、定期的な面談を行うということが望ましいと指針で定められています。

実際に個別の意向の確認の時期ですが、妊娠・出産時、それから復帰時以外の他に労働者から申し出があった際等に個別の意向を確認することが望ましいと指針では定められています。

なので面談しただけではなく、書面で記録を残した方がお互いに確認しやすいと思います。

男性の育休取得促進のポイント

POINT 1

新たに「産後パパ育休(出生時育児休業)」制度が創設されました。

産後パパ育休とは産後8週間以内に4週間(28日)を限度として2回に分けて取得できる休業で、1歳までの育児休業とは別に取得できる制度です。

男性の育児休業取得促進のため、取得ニーズが高い子の出生直後の時期(子の出生後8週間以内)に、これまでよりも柔軟で取得しやすい休業として設けられました。

労使協定を締結している場合に限り、労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能です。

取得可能日数

子の出生後8週間以内に4週間(28日)まで取得可能です。

申出期限

原則休業の2週間前まで。

※事業主が、雇用環境の整備などについて、今回の改正で義務付けられる内容を上回る取り組みの実施を労使協定で定めている場合は、1か月前までとすることができます。詳しくは会社に確認してみましょう。



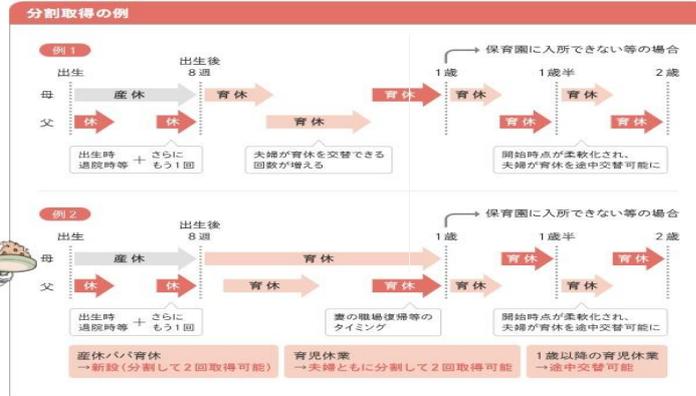
それでは、次に男性育休取得促進のポイントについてお話をします。新たに産後パパ育休(出生時育児休業)制度というのが創設されています。現在、共働き世帯が専業主婦世帯の2.5倍となり、国は共働き、共育てを推奨しています。実際に産後パパ育休とは子の出生後8週間以内に4週間の休業が取得できます。4週間連続ではなく2分割しての取得も可能です。月末に休業していれば、その月の社会保険は免除となります。申し出期間は休業の2週間前までになります。育児休業期間中であつたとしても、男性は働くことが可能なので、業務が逼迫している職場でどうしても出勤してほしい場合は、事前に育児休業取得中であつても就労可能とする日数をあらかじめ労使協定等で締結をしておくといはいいです。

男性の育休取得促進のポイント

POINT 2

1歳までの育児休業を分割で取得できるようになりました。

これまで、育児休業は原則1回しか取得できませんでしたが、令和4(2022)年10月から男女ともそれぞれ2回まで取得することが可能となりました。



出所：厚生労働省 育児休業特設サイト

23

次のスライドは、1歳までの育児休業を分割で取得できるようになったので、どのような形で取得をするのが良いか、モデルケースを挙げています。やはり共働き世帯で配偶者が育休を取得していることで世帯年収が減少しており、パパは経済的な面で育休取得ができないというお声をよく耳にしました。次のスライドでご説明しますが、共働き・共育ての面から夫婦ともに育児休業を取得した場合、28日間を限度に「出生後休業支援給付金」が創設されました。経済面で世帯所得の減少がないようにと考えて導入した制度なのでうまく活用しましょう。必ずしも夫婦ともに28日間同時期に取得しなければ給付は受けられないわけではありません。パートナーと相談し、期間を調整して活用しましょう。

男性の育休取得促進のポイント

出生時育児休業給付金：

男性の育児休業取得者には、雇用保険の被保険者で、出生時育児休業（産後パパ育休）の取得等、一定の条件を満たした場合は、雇用保険から休業開始時賃金の日額67%が支給されます。支給された日数は、育児休業給付金の支給率67%の上限日数180日に通算されます。

出生後休業支援給付金（令和7年4月1日に創設）：

子の出生直後の一定期間内に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子の育児休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の**13%相当額**が支給されます。育児休業給付とあわせて給付率80%（社会保険免除のため手取りは実質100%）となります。

育児時短就業給付金（令和7年4月1日に創設）：

被保険者が、2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%が支給されます。



こちらにあげるものが主な給付金になります。

「出生時育児休業給付金」は、男性の育児休業取得者には、雇用保険の被保険者で出生時育児休業（産後パパ育休）の取得等一定の条件を満たした場合は、雇用保険から休業開始時賃金の日額67%が支給されます。支給された日数は育児休業給付金の支給率67%の上限日数180日に通算されます。

「出生後休業支援給付金」は、令和7年4月1日に創設されました。子の出生直後の一定期間内に、被保険者とその配偶者の両方が14日以上の子の育児休業を取得する場合に最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額が支給されます。育児休業給付と合わせると、給付率が80%、社会保険免除のため手取りは実質100%となります。

育児時短就業給付金は、4月1日に創設されています。被保険者が2歳未満の子を養育するために時短勤務をしている場合に、時短勤務中に支払われた賃金額の10%が支給されます。

給付の詳細については、皆様の会社を管轄するハローワークにお問い合わせください。内容を詳しく知りたいという方は厚生労働省のページで「育児休業給付と申請手続き」「育児時短給付と申請手続きのマニュアル」がアップされていますので、そちらを確認してみるのもよろしいかと思います。

男性の育休取得促進のポイント

育児休業を取得する場合は、本人は、下記の情報を開始の1か月前までに勤務先に提出します。

1. 申し出た日の年月日
2. 育児休業を取得する人の氏名
3. 赤ちゃんの氏名（出産前の場合は配偶者の名前）
4. 赤ちゃんの生年月日（出産前の場合は出産予定日）母子健康手帳のコピーまたは続柄の乗った世帯全体の住民票（写し）
5. 育児休業を取得する人の赤ちゃんとの続柄 続柄が乗った世帯全体の住民票（写し）*
6. 通帳またはキャッシュカードのコピー
7. 育児休業の開始予定日と終了予定日

※社会保険料免除に関する情報は**年金事務所**にお問い合わせください。



保険料の免除（産休・育休関係 日本年金機構）

<https://www.nenkin.go.jp/service/kounen/hokenryo/menjo/index.html>

出所：厚生労働省「出生時育児休業給付申請にかかる提出書類」



25

実際、男性育休取得促進の場合でのポイントですが、育児休業を取得する場合は下記の情報を開始の一ヶ月前までに勤務先に提出してください。

- 1、申し出た日の年月日
- 2、育児休業を取得する人の氏名
- 3、赤ちゃんの氏名、出産前の場合は配偶者の名前
- 4、赤ちゃんの生年月日、出産前の場合は出産予定日、母子健康手帳のコピーまたは続柄の載った世帯全体の住民票の写し
- 5、育児休業を取得する人と赤ちゃんの続柄。続柄が載った住民票。
- 6、実際に給付金を振り込む通帳またはキャッシュカードのコピー
- 7、育児休業の開始予定日と終了予定日

この七つを勤務先に提出してください。社会保険料の免除に関する情報は、年金事務所に詳しくお問い合わせいただければご説明いただけます。

より詳細に知りたい場合は、厚労省の
育児休業制度 特設サイト
に目を通しましょう

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



26

実際にもっと詳細に知りたい場合は、厚生労働省で育児休業制度特設サイトを設けていますので、そちらをご覧ください。

関連動画



https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/index.html

出所：厚生労働省 育児休業特設サイト



27

同じようにそちらのサイトにアクセスすると、ダイジェスト版約6分で見られる育児休業制度の動画があります。

関連動画

動画

 <p>知っておきたい 育児・介護休業法</p> <p>所要時間 約20分</p> <p>※動画が表示されない場合は 下記のURLをクリックしてください。 https://youtu.be/H5T2Ea6dAHc</p>	 <p>知っておきたい 育児(介護)制度 (育児編ダイジェスト版)</p> <p>所要時間 約6分</p> <p>※動画が表示されない場合は 下記のURLをクリックしてください。 https://youtu.be/th8_kbeF1Ye</p>	 <p>2人目の子どもがうずや育休がある日</p> <p>育児休業制度が変わりました! 産後パパ育休制度のご案内</p> <p>所要時間 30秒</p> <p>※動画が表示されない場合は 下記のURLをクリックしてください。 https://youtu.be/Q5-HIGstJEM</p>
--	--	---

リンク

両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

共育プロジェクト

マンガでわかる育児介護休業法



<https://www.youtube.com/watch?v=fqtfYIHk4zY>

わかりやすく解説： 育児・介護休業法に基づく両立支援制度 育児休業・産後パパ育休



<https://www.youtube.com/watch?v=L7dFT6rtAgkC>



それ以外に、様々な動画、それから「漫画でわかる育児介護休業法」、「わかりやすく解説：育児・介護休業法に基づく両立支援制度、育児休業・産後パパ育休」のようなもの動画もアップしています。

関連資料

パンフレット 知っておこう育児休業制度

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001194426.pdf>



パンフレット ご存じですか？ 育児と仕事の両立に関する制度のご案内

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001194427.pdf>



パンフレット 産後パパ育休のご紹介 マンガでわかる！ 育児休業制度

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/mon/pdf/IKUJI_small.pdf

育児・介護休業法の詳細が知りたいとき

リーフレット 育児・介護休業法のあらまし

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html>



就業規則に育児・介護休業等に関する規則を規定、整備するとき

リーフレット 育児・介護休業等に関する規定例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



パンフレットに関しても、これだけたくさん出てます。「知っておこう育児休業制度」「ご存知ですか？ 育児と仕事の両立に関する制度のご案内」「産後パパ育休のご紹介マンガでわかる！ 育児休業制度」です。実際に詳細が知りたい場合は、リーフレットで「育児・介護休業法のあらまし」「就業規則に育児・介護休業等に関する規則を規定、整備するとき」「育児・介護休業等に関する規定例」というのを厚生労働省で作成していますので、そちらをご覧ください。

関連資料

共育（ともいく）プロジェクト

イクメンプロジェクトの後継プロジェクト
引き続き、男性の育休取得促進を図りながら、育児休業取得時の男女の家事・育児負担見直しの具体的なきっかけとすること、男性の家事・育児参画を阻害している長時間労働の是正等に取り組む共育プロジェクトにリニューアル
共働き・共育での推進のため、「職場」や「家庭」におけるいわゆる“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。特に企業へのアプローチを主軸に、雇用環境・職場風土の改善等、多くの企業が「共育で」しやすい環境作りに積極的に取り組めるよう、普及啓発活動といった働きかけをメインに展開していく



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



共育プロジェクトの中小企業に求められる視点

- 1. 制度の明文化と社内周知** 育休制度の存在を周知し、男女ともに安心して取得できる職場ルールを整える。
- 2. 業務の平準化・引継ぎ体制の整備** 育休取得者の不在を補えるように、日頃からの業務の見える化と共有が必要である。
- 3. 管理職への研修と意識改革** 取得者本人以上に、上司や周囲の理解が取得と活用の鍵となる。



イクメンプロジェクトの後継プロジェクトとして、共育（ともいく）プロジェクトが発足しています。引き続き、男性の育休取得促進を図りながら育児休業取得時の男女の家事・育児の分担等を見直して具体的なきっかけにすること、男性の家事・育児参画を阻害している長時間労働の是正等に取り組む共有プロジェクトを発足しました。実際の目的は、職場や家庭における、いわゆるワンオペの実態を変えて、男女ともに誰もが希望に応じて仕事と家事、育児を両立し、「共に育てる」に取り組める社会を目指すことです。特に企業へのアプローチを主軸に雇用環境、職場風土の改善等、多くの企業が「共育（ともそだ）て」しやすい環境づくりに積極的に取り組めるよう、普及啓発活動といった働きかけをメインに展開をしていくという形になります。このプロジェクトの中で求められる視点としては、制度の明文化と社内周知、業務の平準化、引き継ぎ体制の整備、管理職への研修と意識改革が挙げられます。

関連資料

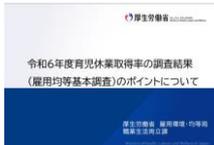
父親の仕事と育児の両立読本

https://www.mhlw.go.jp/bunya/koyoukintou/pamphlet/dl/ikumen_dokuhon_2024.pdf



共育プロジェクト <https://tomoiku.mhlw.go.jp/>

- 令和6年度育児休業取得率（雇用均等基本調査）のポイント



女性：86.6%（令和5年度84.1%）
男性：40.5%（令和5年度30.1%）

- 若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査



出所：厚生労働省 育児休業特設サイト



31

共育（ともそだて）プロジェクトに関する情報は厚生労働省のウェブページに公開されています。2025年まで男性の育児休業の取得の目標は50%だったところが、実質は、40.5%でした。ただし、昨年度と比べると昨年度は30.1%だったので、約10.4%上がっているという形になっています。こちらの共育プロジェクトでは若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査ということで、若年層の共育て（ともそだて）に関する意識について調査を実施しています。「共育て（ともそだて）をしたいけれども、実現のためには社会や職場の支援が必要だと思う」64.8%という回答が最も多くなっています。詳細は、若年層における仕事と育児の両立に関する意識調査の中で内容の説明をしています。

その他・相談窓口

- 育児休業等を理由とする不利益取り扱いの禁止
育児休業等を申出・取得したことを理由とする、解雇、雇止め、降格などの不利益な取扱いを禁止しています。
- 育児休業等に関するハラスメントの防止
育児休業等に関するハラスメント防止対策を行うことは、事業主の義務です。

育児休業等を理由とする不利益な取り扱いの禁止やハラスメントの防止は、下記をご覧ください。
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001019259.pdf>

よくあるお問い合わせ

厚生労働省の「両立支援のひろば」にお役立ち情報（Q&A）を掲載しています。

両立支援のひろばQ&A集（働く方々へ）
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/qalist01.html>

両立支援のひろばQ&A集（事業主の方へ）
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/qalist02.html>



育児に関する相談窓口としてよく問い合わせをすることは、厚生労働省の両立支援広場にお役立ち情報が掲載されています。

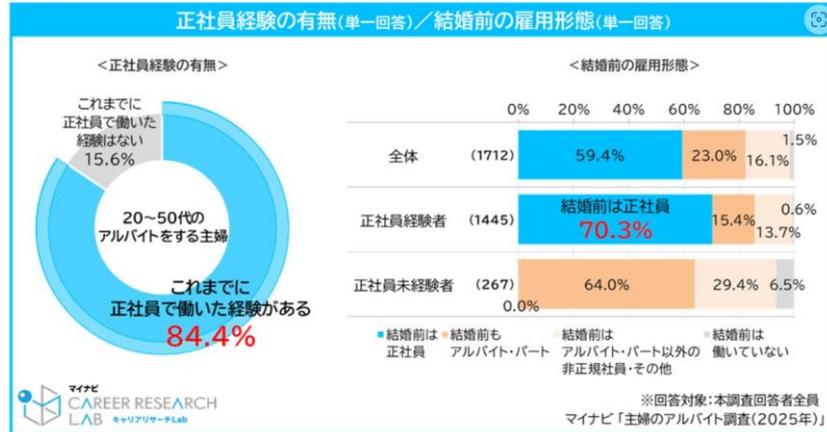
「働く方々へ」と「事業主の方へ」と2つ分かれていますので、わからないことがあればご相談いただければと思います。

仕事と育児の両立 — キャリアの形成



次に仕事と育児の両立、キャリアの形成のお話をしたいと思います。昨年度は共働き共育ての観点から、主に男性の育休促進のメリット、男性が育休取得をして担当することについてお話をし、それを踏まえて育児プロジェクトプランの作成をおすすめしてきました。育児休業取得をためらう理由の中に挙げられているキャリアについてのお話をしたいと思います。

主婦のアルバイト調査



出所：マイナビ 主婦のアルバイト調査

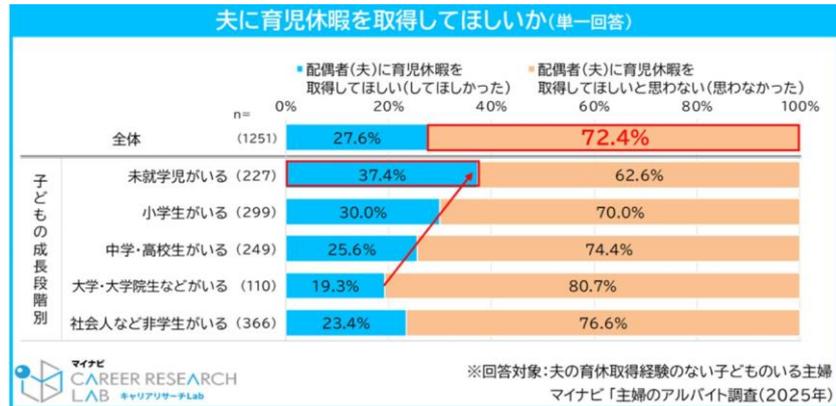


34

これからマイナビで実施された主婦のアルバイト調査を皆さんに共有したいと思います。現在、アルバイト就業中で過去に正社員就業経験のある主婦で結婚前は正社員だった割合は7割になります。結婚が女性の正社員からパートアルバイトにチェンジをするきっかけになっています。夫の育休取得を望まない主婦は7割以上ということで、未就学児を育てる主婦の中でも取得希望は4割弱にとどまっています。主婦3人のうち1人以上が「経済的にも時間的にもゆとりがない」と子どもの年齢が低いほどゆとりのなさが顕著に表れています。主婦の半数以上が今後もアルバイト・パートでの就業を希望されています。正社員への選択は、家庭との両立や柔軟な働き方がポイントになっています。

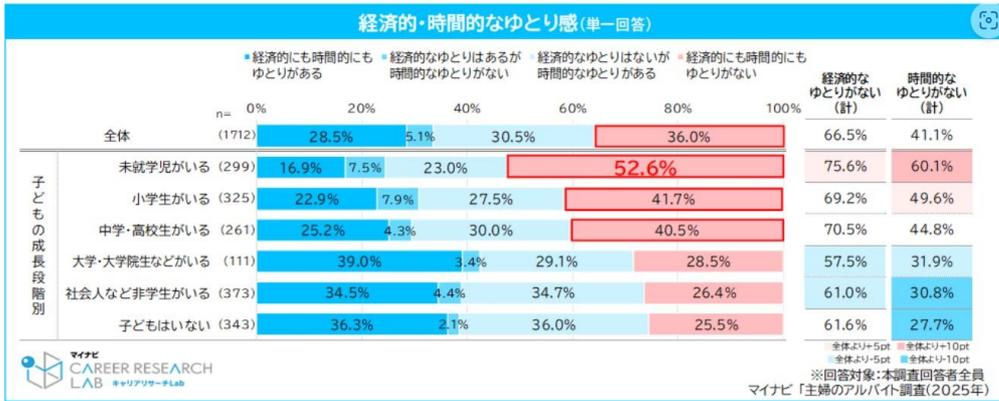
結婚前の雇用形態については全体で「結婚前は正社員が59.4%」と最も多く、次いで「結婚前もアルバイト・パート23%」、「アルバイト・パート以外の非正規社員・その他が16.1%」でした。また、これまでに正社員で働いた経験がある人に限定をすると、「結婚前は正社員70.3%」と7割にのぼり「結婚前もアルバイト・パートは15.4%」と1割にとどまりました。このことから、結婚を機に正社員から別のキャリアに転換した主婦が多くいて、結婚がキャリアの分岐点の一つになっているという実態がわかると思います。

主婦のアルバイト調査



こちらのスライドは、夫に育休取得を望まない主婦は7割以上いるという話をしましたが、その内訳をご説明したものになります。未就学児がいる方、小学生がいらっしゃる家庭でも3割が望む、7割以上が望まないということでした。中学高校、社会人など大きくなってくるとほとんどの皆さんが、夫に育児休暇を取得して欲しいというような希望はなくなっていきます。

主婦のアルバイト調査

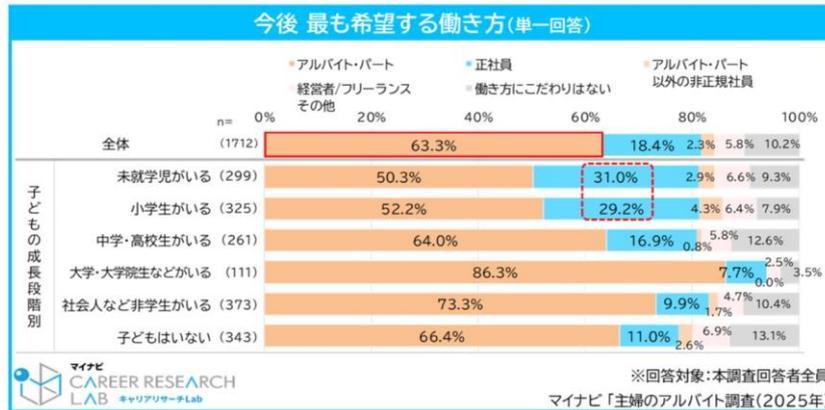


出所: マイナビ「主婦のアルバイト調査」



経済的、時間的なゆとり感について質問をしたところ、主婦の3人に1人以上が経済的にも時間的にもゆとりがないことが分かりました。子どもの年齢が低いほどゆとりがないということで「未就学児がいる家庭では52.6%」、「小学生がいる家庭でも4割以上」というような形で、皆さん、経済的にも時間的にも余裕はないと考えられています。

主婦のアルバイト調査



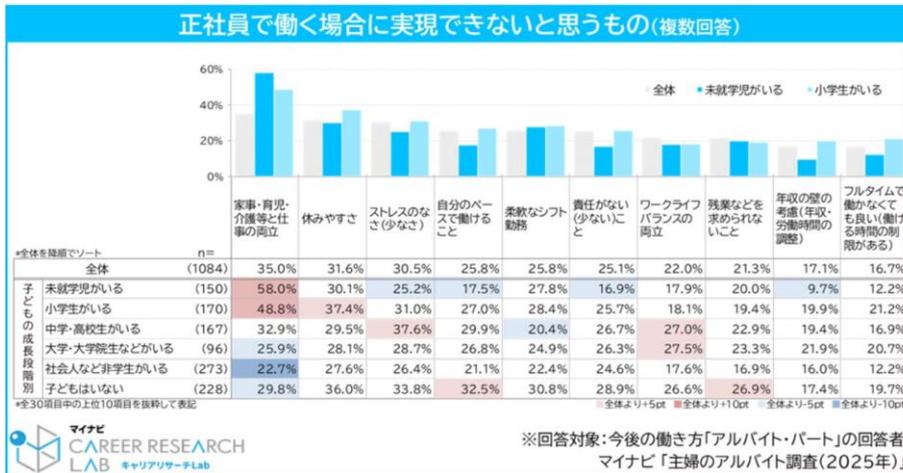
出所: マイナビ 主婦のアルバイト調査



37

次に主婦の半数以上が今後もアルバイト・パートでの就業を希望しているという実態がわかりました。「未就学児がいる家庭でも約5割」、「小学生がいる家庭でも52.2%」、「中学・高校がある家庭でも64%」、「大学、大学院生などがいるという家庭でも86.3%」とアルバイト・パートを希望されており、正社員を大きく上回っています。

主婦のアルバイト調査

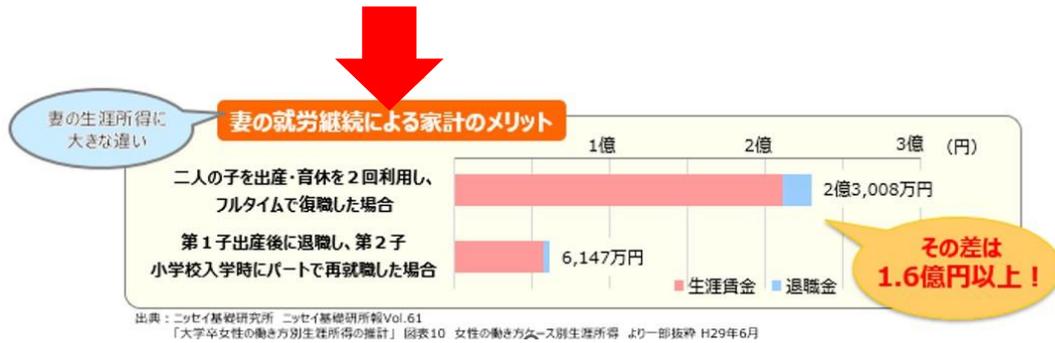


出所: 主婦のアルバイト調査



これはなぜかというところ、正社員で実現できないと感じることは、「育児、家事、介護との両立」が最も高く、次に「休みやすさ、ストレスの少なさ」ということで続いています。子どもの成長段階等で家事、育児、介護との両立を重視している割合を見たところ、「未就学児がいる場合は58%」、「小学生がいる場合は48.8%」と全体より10ポイント以上高く、家庭との両立や柔軟性のある働き方ができるか否かは、仕事の選択における大きな要因になっているということがわかってと思います。やはり「家事と育児・介護との仕事の両立が難しい」、「休みやすさ」、「休みやすくない」、「ストレスが多い」、「自分のペースで働けない」、「柔軟なシフト勤務ができない」、「責任がない業務」、「ワークライフのバランス」があるので、正社員としては働けないというふうにお考えになっていらっしゃる方が多いようです。

妻の就労継続による家計のメリット



実際に女性が就労継続をすることの家計のメリットについてお話をしたいと思います。女性の場合は、マイナビの調査を見ると、2人の子の育児を考えたときに、女性の場合は第一子出産後に退職をして、第二子が小学校に入学時にパートで再就職をするという働き方を選択する女性が多いようです。

平成29年のニッセイ基礎研究所の調査となりますが、2人を出産、育休を2回利用し、フルタイムで復職した場合の生涯賃金は2億3000万円です。

第一子出産後に退職、第二子小学校入学時にパートで再就職した場合の生涯賃金は6147万円とされています。

なんとその差は1.6億円以上になります。

子育てはお金がかかります。また、経済的に余裕があれば、家族で余暇を楽しんだり、余裕のある暮らしができるのではないのでしょうか。

また企業によって環境整備の進捗は異なりますが、全体的には共働き子育て（ともそだて）をサポートする状況になっています。今までは企業は子育て期でも仕事が続けられる視点での支援を中心に推進してきましたが、今後は子育て期でも仕事で成果を出せる視点の支援に発展してきています。企業の制度を利用して、できるだけ早期にフルタイムで復職し、長期的に自分のキャリアを考える時代に来ているのではないのでしょうか。

キャリア形成とは

仕事を通じて様々な経験を積み重ね、新しいスキルを習得しながら、自己実現を達成したり、理想の自分へと成長したりするプロセスを指します。

単に仕事に取り組むだけではなく、自身のキャリアを主体的に考え、目標を設定し、それに向かって努力していく工程のことを言います。



キャリア形成とは何でしょうか？キャリア形成とは仕事を通じて様々な経験を積み重ね、新しいスキルを習得しながら自己実現を達成したり、理想の自分へと成長したりするプロセスを指します。単に仕事に取り組むだけではなく、自身のキャリアを主体的に考え、目標を設定し、それに向かって努力をしていく工程のことをキャリア形成と呼んでいます。

キャリア形成とキャリアに関する用語

1. キャリアデザイン
2. キャリアアップ
3. キャリアプラン
4. キャリアパス
5. キャリア開発



キャリア形成とキャリアに関する用語ですが、出てくる言葉としてキャリアデザイン、キャリアアップ、キャリアプラン、キャリアパス、キャリア開発などが挙げられます。

キャリアデザインとは理想とするキャリアや実現したい人生を具体的に描く行為を言います。

キャリア形成は、キャリアデザインで描いたキャリアを実現するために、実際に経験やスキルを積み重ねていく行動や行程を指します。

キャリアデザインは計画を意味し、**キャリア形成**は実践を意味すると考えるとわかりやすいでしょう。

キャリアアップとは、昇進や昇給など職位や収入の向上に取り組む活動や行為です。

キャリアプランとは思い描くキャリア形成を実現するための具体的な行動を指します。キャリアプランは何年後にどのようなポジションに就きたいか、どれくらいの年収を実現したいかなどを時間軸に添えながら、目標達成までの道のりや行動を設定し自分の能力をどのように開花、成長していくか考えるものです。

キャリアパスは、企業が従業員に対して提示するキャリアの道筋を指す言葉になります。

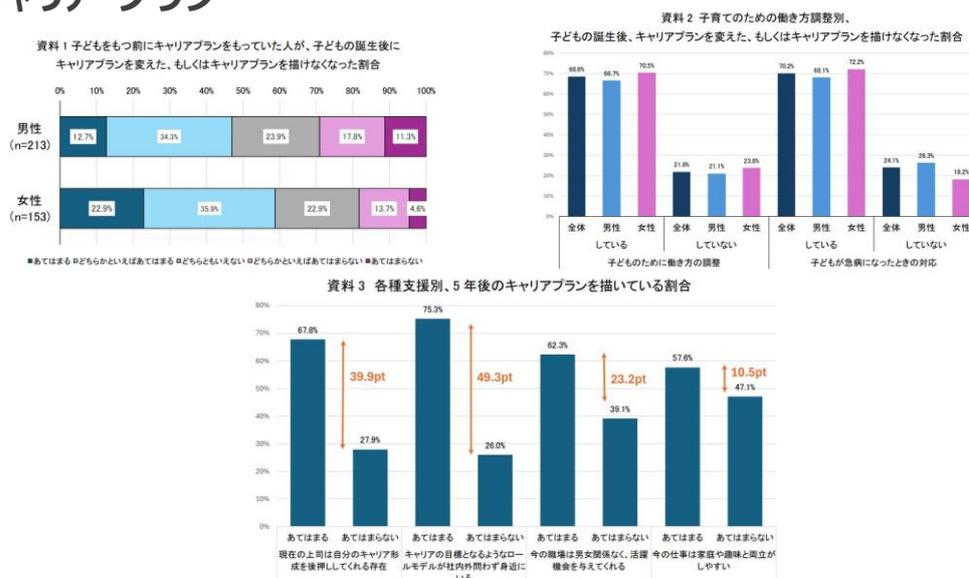
キャリア形成は企業が行うキャリアパスに沿ってスキルや知識を磨きながら、自分の掲げるキャリア目標に向かって自己成長に取り組むプロセスです。

キャリアパスは企業内で用意された道筋ですが、キャリア形成は個人が主体的にキャリアを設計し、自らを切り開いていく行動も含まれます。

キャリア開発は、個人の能力を向上させるための学習やトレーニングを指し、キャリア形成に取り組むための手段の一つです。

キャリア形成はキャリア開発を含んだ広範な概念を示し、仕事を通じて自己成長を図り、自分らしい生き方を実現することを目指します。

キャリア・プラン



出所： 第一生命経済研究所「子育て期に必要なキャリア形成支援とは」 <https://www.dlri.co.jp/files/ld/458974.pdf>

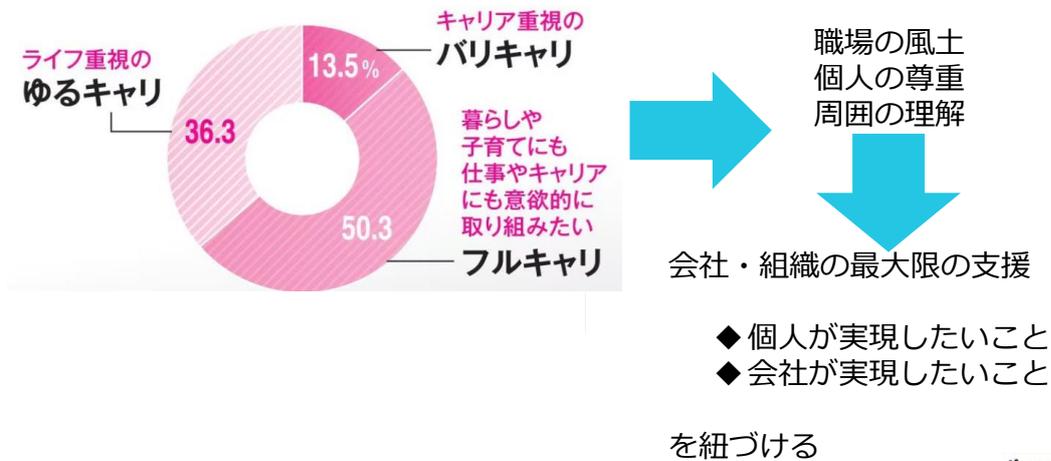


キャリア形成は、「仕事を通じて自己実現を目指す工程」であるのに対して、キャリアプランは「思い描くキャリアを実現するための具体的な行動」を指します。皆さんの中には、すでにキャリアプランを立てていらっしゃる方もいらっしゃるかもしれませんが、第一生命経済研究所の調査によると、男女ともに子どもを持つ前にキャリアプランを立てていた労働者の約半数が、子どもの誕生後にプランの変更や喪失を経験しています。特に子育てのために勤務時間を短縮したり、子どもの急病に対応している方ほど、キャリアプランの変更を余儀なくされており、子育てに積極的に関わるほどキャリア形成への影響が大きいということも示唆されています。したがって、両立支援のみならず、働き方の変化があってもキャリア形成が継続できる道を企業が示す必要があります。具体的に有効な支援策としては、両立支援に加え、キャリアの目標となるようなロールモデルの存在や上司によるキャリア形成支援が重要であることが調査の結果から見えてきました。

働き方に大きな変化があったとしても、上司やロールモデルといった身近な人からの支援を得られることが、キャリアを諦めることなく前向きに形成していこうとする意識につながると考えられるという結論が出されていました。

変化する女性のキャリア観

バリキャリア、ゆるキャリア、フルキャリア？



出所： バリキャリア、フルキャリア、ゆるキャリア 多様化・細分化する女性の働き方で管理職の対応力が問われる AERA 2024年6月24日号より抜粋
<https://dot.asahi.com/articles/-/225511?page=1>



43

変化する女性のキャリア観をご説明します。女性のキャリア観は、かつてはキャリア重視でバリバリ働く「バリキャリア」とプライベート重視の「ゆるキャリア」でした。仕事もプライベートも同じ熱量で向き合いたい「フルキャリア」が加わり、「フルキャリア」が約半数を占めるまでになっています。この傾向を見ていると女性活躍支援も「子育て期でも仕事を続けられる」という論点から、「子育て期でも仕事で成果を出せる支援」が必要になってきます。つまり、「組織に合わせて個人が変わる、変わるのが当たり前だ」とされていた時代から、「個人に合わせて組織が変わる。個人の夢の理想の実現に向けた支援」を、会社や組織が最大限に行っていくということが大事になっていると言えるかもしれません。しかし、会社や組織が最大の支援を行うのと同時に、支援を必要とする女性もライフイベントに合わせて柔軟に変わっていける自律的な働き方を考える時代になってきているのではないかとされています。

変化する女性のキャリア観

仕事にかかわる期間が長くなればなるほど、キャリアを「短距離走」ではなく、「中距離・長距離走」ととらえる必要が出て来るが、長く走るためのポイントは、「自然体で自分らしく仕事に向きあえる女性のキャリアパターンが多様化し始めている今、その実現をサポートする企業側の態勢も変化させ、複数のパターンに適応していかなければならない。

個人の意思が尊重されない環境には、最終的には人が集まってこなくなり、徐々に会社の競争力を失っていってしまう。「**個人が実現したいこと**」と、「**会社为实现したいこと**」を紐づける必要が出てきていて、**個人の目標と会社の目標をいかに結び付けてリンクさせていくか**に、リーダーの手腕が問われている。



仕事にかかわる期間が長くなれば長くなるほど、キャリアを短距離走ではなく中距離・長距離走としてとらえる必要が出てきます。長く走るためのポイントは、自然体で自分らしく仕事に向き合える女性のキャリアパターンが多様化し始めている今、その実現をサポートする企業側の体制も変化させ、複数のパターンに適用していかなければなりません。個人の意思が尊重されない環境には、最終的には人が集まってこなくなり、徐々に会社の競争力を失ってしまうことになるでしょう。個人が実現したいことと、会社が実現したいことを紐づける必要が出てきていて、個人の目標と会社の目標をいかに結びつけてリンクさせるかにリーダーの手腕が問われる時代に来ています。

キャリア形成とは

思い描くキャリアを形成するにあたっては、キャリアの専門家であるキャリアコンサルタントとキャリアプラン面談の実施や、キャリアの棚卸しをすることが有効です。

仕事と子育ての両立を踏まえたキャリア形成は、パートナーもかかわってくることなので、お互いにコミュニケーションを取りましょう。

まずは、これまでの自分を振り返ってみましょう。



思い描くキャリアを形成するにあたっては、キャリアの専門家であるキャリアコンサルタントとキャリアプラン面談の実施や、キャリアの棚卸しをすることが必要です。仕事と子育ての両立を踏まえたキャリア形成は、パートナーも関わってくることなので、お互いにコミュニケーションを取りましょう。
まずはこれまでの自分を振り返ってみましょう。

女性キャリア形成の視点 これまでを振り返る自己棚卸シート

📅 時期		🌐 仕事			❄️ 仕事以外(自分・家族)		
年月～年月	歳～歳	会社名/業界職種・部門・職位等	大きな出来事 や最も注力した/苦労した事	得た能力・スキル等	家族構成	大きな出来事 や最も注力した/苦労した事	上手くできるようになった事 自分が成長した事等



これまでの自分を振り返る自己棚卸シートになります。

女性キャリア形成の視点

～2つの視点で考える～ キャリア&子育て分析シート

	良かった事、役立つ事、充実する事	迷った事、困った事
子どもにとって		
家族にとって		
職場にとって		
私にとって		

私らしい生き方・働き方(気づいた事、感じた事があれば、整理しておきましょう)



女性は二つの視点で考えるキャリア&子育て分析シートをご紹介します。

女性キャリア形成の視点 これまでを振り返る自己棚卸シート

📅 時期		💻 仕事			❄️ 仕事以外(自分・家族)		
年月～年月	歳～歳	会社名/業界職種・部門・職位等	大きな出来事や最も注力した/苦労した事	得た能力・スキル等	家族構成	大きな出来事や最も注力した/苦労した事	上手くできるようになった事自分が成長した事等
200X年4月～ 200X年3月	22歳～ 25歳	XX会社 営業部門 サポートチーム	営業担当の資料作成のサポート ⇒期日までの文書・表などの作成・ 入力 ⇒データ管理	パソコンスキル ○○検定 ○級	一人暮らし (独身)	初めての一人暮らし	自炊を含むひととりの家事
200X年4月～ 200X年3月	25歳～ 28歳	同上 サポートチーム 主任	海外の得意先との対応 ⇒英語での電話・メール等	ビジネス英語 TOEIC ○○○点	夫と2人	結婚(27歳) 夫の両親の近くへ引っ越し	家計のやりくり
200X年4月～ 現在	28歳～ 30歳	同上 広報部門 スタッフ	急な異動で慣れるのに苦労 顧客向け冊子の編集等 (現在育児休業中)	他部門とのコミュ ニケーション	夫と2人 ↓ 夫、長女 と3人	長女出産(30歳) 育児・家事の分担について夫と話し 合い	???



実際にこれを埋めるとどんな感じになるのかというのがこちらの提示しているスライドになります。実際にご自身が、今まで培ってきたキャリアというのを新卒で会社に入社したから、現在まで、何歳から何歳まで、どんな仕事についていて、どんなことをやってきたか、それで得た能力というのはどんなものがあるかということ、仕事と仕事以外、自分や家族について、まとめておきましょう。

女性キャリア形成の視点 ～2つの視点で考える～ キャリア&子育て分析シート

	良かった事、役立つ事、充実する事	迷った事、困った事
子どもにとって	保育園で仲良しのおもたちが出来た ひな祭り、七夕など 園が季節ごとのイベントをやってくれている	寂しい思いをさせている気がする
家族にとって	経済的な余裕 自分にも収入があるので、旅行など、ワンランク良いところへ行ける	食事の支度、掃除など手抜きになってしまっている
職場にとって	後輩がずいぶん育ってくれた 上司にとって、初の子育て女性を部下に持つ経験が出来ている	・子供の熱などで急に休まなければならない、迷惑をかけている ・後輩より先に帰らなくてはならず、十分に指導が出来ない
私にとって	仕事のスピードが上がった 優先順位をつけざるを得ないので、瞬時に判断する力がついたような 気がする	・忙しい ・自分の時間が無い ・いっぱいいっぱい

私らしい生き方・働き方(気づいた事、感じた事があれば、整理しておきましょう)

子どもに悪い、職場にも迷惑をかけていると八方塞がりな気分になっていました
でも、忙しい事で仕事のスピードが上がったし、そのぶん時間を大事にするようになりました
保育園に行くことは、子供にとって良いこともいろいろあると気づくことが出来ました
将来子供がやりたいことを見つけたとき、「いいよ!」と言ってあげられる経済力を持っていたいし、仕事
のやりがいも失いたくない、改めて、仕事を続けていこう!と思いました
家事の手抜きを気にしていましたが、私がしっかり働いている分、最新家電を購入して、家電に家事を任
せることも考えたいと思います



二つの視点で考えるキャリア&子育て分析シートは、子どもにとって、家族にとって
職場にとって、私にとって、という四つの項目に分けて、良かったこと、役立つ
こと、充実すること、迷ったこと、困ったことなどを挙げていきます。実際に私ら
しい生き方、働き方について気づいたことを感じたことがあれば整理しておきま
しょう。こちらの例は、実際に子どもにも悪い、職場にも迷惑をかけていると、八方
塞がりな気分になっていました。でも忙しいことで仕事のスピードが上がったし、
その分、時間を大事にするようになりました。保育園に行くことは子供にとって良
いこともいろいろあると気づくことができました。将来、子供がやりたいことを見
つけたとき、いいよと言ってあげる経済力を持っていたいし、仕事のやりがいも失
いたくない、改めて仕事を続けていこうと思いました。家事の手抜きも気にしてい
ましたが、私がしっかり働いている分、最新家電を購入して家電に家事を任せるこ
とも考えたいと思います。こんなようなことをまとめていただければと思います。

女性キャリア形成の視点

- キャリアと子育ての分析で考えたことを、長期の視点で考えてみましょう
- 子どもの年齢、パートナーの年齢をあなたの年齢と合わせてマッピングし、表に埋めていきましょう
- パートナーにも同様な表を作成してもらいましょう
- 子ども・パートナーとあなたの将来を考えることで、新しい視点が開けるかも。。。
- キャリアコンサルタントの支援を受けながら、プランを作成しましょう
- キャリアコンサルタントは、「女性キャリアセンター」、「マザーズハローワーク」、「埼玉しごとセンター」でアポを取って、相談しましょう



女性キャリアの形成の視点をまとめました。

キャリアと子育ての分析で考えたことを長期の視点で考えてみましょう。子どもの年齢、パートナーの年齢をあなたの年齢と合わせてマッピングし、表に埋めていきましょう。パートナーにも同様な表を作成してもらいましょう。

子ども、パートナーとあなたの将来を考えることで、新しい視点が開けるかもしれません。キャリアコンサルタントの支援を受けながらプランを作成していきましょう。キャリアコンサルタントは、勤務先にキャリアドックがない場合は、「埼玉県女性キャリアセンター」「マザーズハローワーク」「埼玉しごとセンター」にキャリアコンサルタントがおりますので、アポを取って相談をしてください。

私のキャリアと子供の成長シート

キャリア&子育て分析が出来たら、私のキャリアと子供の成長について考えてみましょう。マクロの視点で、子供の年齢、パートナーの年齢と合わせて、自分のキャリアの変化を書いていきましょう

出所： 厚生労働省 平成 29 年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業

キャリアと子供の成長シートがこちらになります。実物が欲しいということであれば、厚生労働省の「平成 29 年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業」の中に、このシートが出てきます。パッと見たただけだと、どういうふうに使ったらいいのかというのがわかりづらいと思いますので、キャリアのプロであるキャリアコンサルタントにご相談をしていただければと思います。

記入例



出所： 厚生労働省 平成 29 年度労働者等のキャリア形成における課題に応じたキャリアコンサルティング技法の開発に関する調査・研究事業



実際に埋めるとどんな感じになるのかというのをあげたのがこちらになります。

復職後に役立つ育休中の過ごし方ランキング

復職後に最も役に立つ育休中の過ごし方は、「復職後の負担について夫婦で話しあい」をすること。「働く意義の明確化」、「会社の人との交流」、「キャリアの棚卸」も復帰後役に立ったと考えられている。

ランキング	育休中の過ごし方	復職後に役に立ったという回答割合 (%) ※役立ったとの回答者/実施者	実施者の割合 (%)
1位	復職後の負担について夫婦で話し合い	67.6	30.2
2位	働く意義の明確化	66.3	10.2
3位	会社の人との交流	63.9	34.3
4位	キャリアの棚卸し	62.2	4.5
5位	ママ友づくり	57.9	31.9
6位以下	大学・大学院通学	57.1	1.7
	資格取得	55.8	10.5
	ボランティア	53.3	1.8
	セミナー・講座・勉強会参加	50.9	6.5
	ビジネス書を読む	49.3	8.2
	ビジネス書以外の本を読む	35.9	34.4

※設問で用意した項目について複数回答の結果をランキング化。ただし、6位の大学・大学院通学、8位のボランティアは実施者が少なく(n<30)、参考値扱い。

【ベース：育休を取得して復帰した正社員女性（復帰後に離職した人を含む）n=817】

Copyright © since 2016, PERSOL RESEARCH AND CONSULTING Co., Ltd. All Rights Reserved.



出所：パーソル総合研究所 ワーキングマザー調査 2019年6月 <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/working-mother.pdf>

53

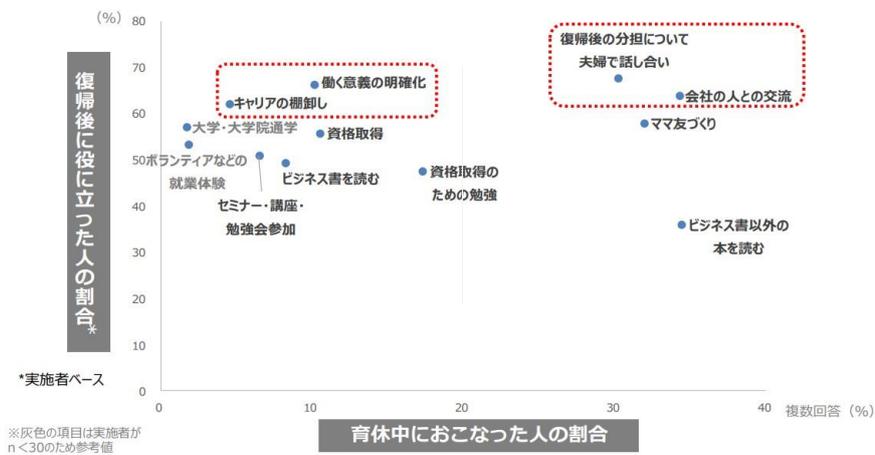
復職後に役立つ育休中の過ごし方ランキングがありました。

パーソル総合研究所ワーキングマザー調査で公表されていたものをご説明したいと思います。

- 第1位、復職後の負担について夫婦で話し合った
- 第2位、働く意識の明確化を行った
- 第3位、会社の人と交流をした
- 第4位、キャリアの棚卸しを行った
- 第5位、ママ友づくりを考えた

それに続くものとして大学・大学院通学、資格取得、ボランティア、セミナー・講座・勉強会に参加する、ビジネス書を読む、ビジネス書以外の本を読むなどが挙げられていました。

参考：育休中の過ごし方



出所：パーソル総合研究所 ワーキングマザー調査 2019年6月 <https://rc.persol-group.co.jp/thinktank/assets/working-mother.pdf>



共働きと共育て（ともそだて）を考えると、女性に偏りがちな家事・育児の復職後の役割分担について、ご夫婦で話し合うことが重要になってくるということがわかれると思います。

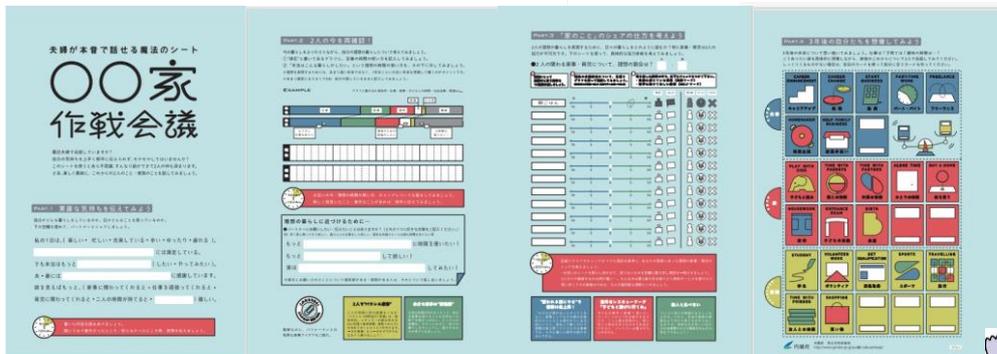
昭和の時代は、男は外で仕事、女は家で家事・育児・介護が典型的なモデルでしたが、令和の時代は共働き世帯が専業主婦世帯の2.4倍であるというデータを踏まえ、2人で協力していくことが令和モデルと思います。

〇〇家作戦会議！

家族が仲良く暮らしていくためには、夫婦の協力体制がとても大切です。

自分の気持ちを上手く相手に伝えられず、モヤモヤしていませんか？

このシートを活用して楽しく真剣に、これからの、2人のこと・家族のことを話してみましょう。日々の家事や育児の項目を洗い出し、どのようにシェアし、お互いに支え合うのがよいのかを確認し合うためのコミュニケーションツールです。



出所：男女共同参画局 夫婦が本音で話せる魔法のシート 〇〇家作戦会議 <https://www.gender.go.jp/public/sakusukaigi/index.html>



話し合いをどうすればいいのかということになると思うのですが、そのことについて男女共同参画局で「夫婦が本音で話せる魔法のシート」というのを発行していましたので、ご紹介していきたいと思います。これは〇〇家作戦会議ということで、家族が仲良く暮らしていくためには、夫婦の協力体制がとても大切です。自分の気持ちを上手く相手に伝えられずモヤモヤしていませんか？

このシートを活用して楽しく真剣にこれからの2人のこと、家族のことを話してみましょう。日々の家事や育児の項目を洗い出し、どのようにシェアし、お互いに支え合うのがよいかを考えるコミュニケーションツールになります。パート1、2、3と別れており、「素直な気持ちを伝えてみよう」「2人の今を再確認」「家のことのシェアの仕方を考えよう」というパートに分かれていますので、これから2人で協力をして、どういうふうを考えていこうかを迷っていらっしゃる方はこれを使っただけいただければと思います。

これならできる！ 2人のEASY家事IDEA

2人でパラレル家事	2人が同時に別の家事をこなす「パラレル（同時並行）家事」は、超効率的。レギュラーの組み合わせ（ex：料理×食卓準備、掃除×お風呂）を決めておく とスイスイ片付きます。一方が家事、もう一方がダラダラはなるべく避けま しょう！
余分な家事は断捨離！	立派な料理が作れなくたって、余分な家事を減らすことも大切なこと。 靴下の脱ぎっぱなし、テーブルの物置化、ポケットのゴミ…日々の暮らしを チェックし、減らせるものを考えてみましょう。
言われる前にやる！で信頼急 上昇！	「わざわざ言わないとやってくれない」家事シェアをする際の代表的なスト レスとも言われています。逆にいうと、率先して動くだけで信頼は急上昇！ たとえ小さな家事でも、その心遣いに相手は救われるんですよ。
意外なレスキューワード 「子どもと遊びに行くね」	子どもの相手×家事＝超ヘビーワーク！ この2つが分担できるだけで、ぐっ と楽な気持ちに。思い切って自分&子どもだけでお出かけすると、パート ナーは喜ぶかもしれません。
他人と比べない！	ついつい他人の家庭がまぶしくみえがち。けれど、本当の家族の実態なんて 外から見ても分からないものです。他所を引き合いに出すのは夫婦間の大き な亀裂を生みます。気をつけましょう！

出所：男女共同参画局 夫婦が本音で話せる魔法のシート ○○家作戦会議 <https://www.gender.go.jp/public/sakusenkaigi/index.html>



56

同様に、「これならできる2人のEASY家事IDEA」というのもありました。2人でパラレル家事ということで、2人が同時に別の家事をこなす同時並行家事は超効率的です。レギュラーの組み合わせ、例えば、料理と食卓準備、掃除とお風呂、大きく決めておく
とスイスイ片付きます。一方が家事、もう一方がダラダラはなるべく避けま
しょう。余分な家事は断捨離、立派な料理が作れなくたって、余分な家事を減
らすことも大切なことです。靴下の脱ぎっぱなし、テーブルの物置化、ポケットの
ゴミ、日々の暮らしをチェックし、減らせるものを考えてみましょう。「言われる
前にやる」で信頼急上昇、「わざわざ言わないとやってくれない家事」は、シェア
をする際の代表的なストレスとも言われています。逆に言う
と、率先して動くだけで信頼は急上昇します。たとえ小さな家事でもその心遣いに相手は救われるん
ですよ。

意外なレスキューワード「子どもと遊びに行くね」。子どもの相手×家事＝超ヘビーワークです。この二つが分担できるだけでぐっと楽な気持ちになります。思い切
って自分と子どもだけでお出かけをすると、パートナーは喜ぶかもしれません。
特に重要なのが「他人と比べない」。ついつい他人の家庭が眩しく見えがちです。
だけれど、本当の家事の実態は外から見てもわからないものです。他者を引き合い
に出すのは、夫婦間の大きな亀裂を生みます。気をつけましょう。

ふりかえり

- 令和7年4月1日施行の両立支援制度を振り返る
- 令和7年10月1日施行の両立支援制度を理解する
- 仕事と育児の両立 キャリアの形成



ふりかえりです。令和7年4月1日施行の両立支援制度を振り返りました。そして令和7年10月1日施行の両立支援制度を理解することで柔軟な働き方を実現するための措置を企業が講じることが義務になり、労働者の方は会社が措置した二つの制度の中から一つを利用するということを説明しました。

キャリアの形成ということで、実際に仕事と育児を両立しながら、どうやってキャリアを形成したらいいかという話をしました。

まとめ

- 仕事と育児の両立支援は、男女が共に育児と家事を担いつつ、仕事とキャリア形成の両立が可能となるようにすることが課題。
- 男女ともに働き方を見直していくことは、少子化対策にも資する。
- 子の年齢に応じた両立支援のニーズに対応する。
- 個別のニーズに配慮した支援も必要である。
- 男女とも「仕事と子育てを両立できる職場」は、次世代育成支援につながっていく。
- 「困ったときはお互い様」の文化を醸成し、制度を利用する人も、支援する人も気持ちよく働ける職場環境を整備する。
- 育児・介護休業法は、「就業支援」「働き方」と「休み方」の制度



まとめです。仕事と育児の両立支援は、男女が共に育児と家事を担いつつ、仕事とキャリア形成の両立が可能とするようにすることが課題です。男女ともに働き方を見直していくことは、少子化対策にも資します。

子の年齢に応じた両立支援のニーズに対応してください。個別のニーズに配慮した支援も必要です。男女とも仕事と子育てを両立できる職場は次世代支援につながっています。

困ったときはお互い様の文化を醸成し、制度を利用する人も支援する人も気持ちよく働ける職場環境を整備しましょう。育児・介護休業法は「就業支援」「働き方」と「休み方」の制度になります。

埼玉県
両立支援ガイドブック



https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/123765/gaidobook_r7.pdf

両立支援相談窓口
月・火・水・金
09:00-16:30
月2回11:00-19:00



<https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/123765/r7madoguchi.pdf>



埼玉県では両立支援の相談窓口と両立支援のガイドブックを発行しています。これらの資料は、埼玉県のホームページからダウンロードが可能です。令和7年3月に発行しているので、最新情報が掲載されています。

両立支援制度が時系列で確認できるようにページを作っていますので、取得を検討されている方、導入している制度をご説明される方に、お互いに精度を確認しながら、周知確認ができるように構成になっておりますので、ぜひご活用ください。

Q 1.
時短で働きたいが、求人が少ないです。
情報を得る場所はないでしょうか

続きまして、申し込み時にいただいた質問が3件ございますので、石川（司会者）が代読し、秋山相談員にご回答いただきたいと思います。

一つ目の質問です。

時短で働きたいが、求人が少ないです。情報を得るために得る場所はないでしょうか？秋山相談員にお願いいたします。

はい。

行政機関では、ハローワーク、女性の場合は、埼玉県女性キャリアセンター、民間の求人紹介会社や、時短で働くママに特化した求人紹介会社やサイトなどがあるので、チェックしてみてください。

「時短で働くママの求人」で検索すると情報が出てきます。

Q 2. 助成や使える制度などの知識がないので知りたいです。

助成金や使える制度などの知識がないので知りたいです。秋山相談員お願いいたします。

はい。

企業向けには、両立支援制度等助成金があります。育児については、1) 出生時支援コース（子育てパパ支援金）、2) 育児休業等支援コース、3) 育休中の業務を担当している社員に対して手当支給等を行うための、「育休業務代替支援コース」、4) 育児期の働き方整備のための「柔軟な働き方選択制度等支援コース」があります。申請等詳細は助成金の担当の埼玉労働局にお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/001472912.pdf>

労働者向けには、1) 出産一時金、2) 出産手当金、3) 育児休業給付金、4) 出生時育児休業給付金（産後パパ育休）、5) （被保険者とその配偶者の両方が14日以上育児休業を取得する場合に、最大28日間、休業開始前賃金の13%相当額を給付する出生後休業支援給付（育児休業給付金との合算で給付率80%、社会保険は免除されるので手取りで10割相当）、6) 2歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合に短時間勤務に支払われた賃金額の10%支給する育児時短勤務があります。詳細は、県で発行している両立支援のためのガイドブックをご参照下さい。

(https://www.pref.saitama.lg.jp/documents/123765/gaidobook_r7.pdf)

手続きの詳細についてと申請先はハローワークです。

「育児休業給付金」と「育児時短勤務給付金」については、厚労省で制度の内容と申請手続きのマニュアルを発行しています。どなたでもネット上で確認できるようになっていますので、ご覧ください。

Q 3. 育休から復帰する人に向けた制度 や支援があればお聞きできると嬉 しいです。

次の質問です。育休から復帰する人に向けた制度や支援があればお聞きできると嬉しいです。秋山相談員お願いします。

はい。

ご質問は、実際に育休を取得されていらっしゃる方からでしょうか。「育休取得前」、「育休取得中」、「復職」に向けての話し合いを勤務先の担当者とされていますか。厚労省では、育休復帰に向けて、育休復職支援プランの作成を推奨しています。

本日のセミナーでも説明致しましたが、復職後に利用可能な制度は、働き方については、子が小学校3年の3月31日まで利用できる子の看護等休暇があります。そのほか、所定外労働（残業免除）・時間外労働（1か月24時間、1年150時間まで）・深夜業の制限があります。いずれの制度も子が小学校に就学する前の3月31日まで利用できます。また、3歳未満の子を養育する従業員に対しては、1日の所定労働時間を原則として6時間とする短時間勤務制度を設けなければなりません。

また、10月1日から施行になる柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主に義務化されました。

その内容は：

- ① 始業時刻等の変更
- ② 保育施設等の設置運営等
- ③ 養育両立支援休暇の付与（年10日）新しく追加
- ④ 短時間勤務制度

事業主は4つの中から、2つ以上の措置を選んで導入し、労働者はその中から1つの措置を選んで利用することができます。

事業主が選択した措置については、労働者に対する個別の周知・意向確認が義務化されています。事業主から説明を受け、どの制度を利用するか話し合ってください。話し合った結果は、書面等に記録します。

経済的支援については、2歳未満の子を養育するために時短勤務している場合には、時短勤務中に支払われた賃金額の10%が支給されます。支給に関する詳細は、ハローワークにお問い合わせください。

厚生労働省では、円滑な育休取得から職場復帰に向けて「育休復帰支援プラン策定マニュアル」を企業向けに発行しています。そちらをご覧くださいと、男女別にどのような支援制度があるのか確認できます。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001553125.pdf>

秋山相談員ありがとうございました。

質疑応答の時間を終了させていただきます。秋山相談委員ご質問いただいた皆様、ありがとうございました。