

育児応援ポケットブック

望む人誰もが
「**育児**」できる
社会の実現に向けて

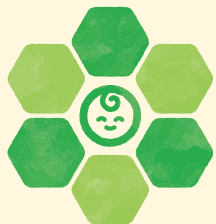


育 いくぎょう 業

みんなで育てるしごと

 東京都

育業とは？



東京都が2022年に公募し、選定した
育児休業の愛称です。

「仕事を休む期間」と
捉えるのではなく、

「**社会の宝である子供を
育む期間**」と考える

社会へのマインドチェンジを。
育児は、「未来を担う子供を育てる
大切に尊い仕事」です。

【目次】

育業とは？	1	育業当事者にとっても	
なぜ育業が進まないの？	3	育業するメリットがあります	9
「改正育児・介護休業法」で 企業環境は変わりつつあります	5	企業が育業を促進するのに 有効な取組って何？	11
企業にとって、育業を推進する メリットはたくさん	7	企業ができることを知ってほしい！	13

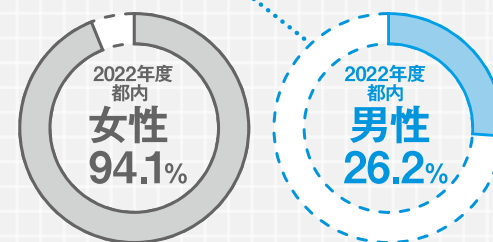


日本の 育業制度は 世界一！^{※1}

ユニセフの調査によると、
OECDおよびEU加盟国の中で
父親に認められている
育児休業の期間が最も長いんです。

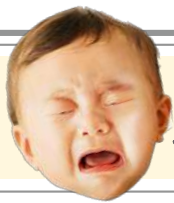
※1 UNICEF Office of Research - Innocenti (ユニセフの専門
研究センター)の報告書「先進国の子育て支援の現状 (Where do rich
countries stand on childcare?)」(2021)から

でも、男性の 育業取得率は 諸外国に比べて 低水準！^{※2}



※2 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」(2023)、
東京都産業労働局「令和4年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果
報告書」(2023)をもとに作成。

このままで
いいのでしょうか？



まず背景を知ろう!

なぜ育児が進まないの?

企業側も、育児当事者も「不安」がいっぱい!

企業

人手不足への不安

業務が停滞するのでは?

クオリティへの不安

同じクオリティで業務を継続できるだろうか?

不公平感への不安

しわ寄せに対する周囲からの不満が出ないか?



育児当事者

経済的な不安

育児で収入が減少するかも?

業務的な不安

残された人で業務に対応できるだろうか?

心理的な不安

周りにどう思われるのか? 昇進に影響するかも?



不安を解消するためには?



「制度」「情報」「理解」「組織風土」

の不足を解消することが育児促進のカギ!



しかし!

「改正育児・介護休業法」で企業環境は変わりつつあります

2022年
4月1日施行

雇用環境の 整備義務

育休と産後パパ育休の申し出促進が義務化
(研修の実施・相談窓口の設置など)

2022年
4月1日施行

労働者への周知・ 意向確認義務

本人または配偶者の妊娠等を申し出た労働者には、
個別に育児休業制度等の周知と
休業の取得意向確認が必要

2022年
10月1日施行

育児休業制度 の変更

出生後8週間以内に育休とは別に取得できる
「産後パパ育休」(途中就労可)を創設
育児休業の分割取得も可能に

2023年
4月1日施行

取得状況の 公表義務

従業員数1,000人超の企業は、
育児休業等の取得状況を年1回
公表することが義務化





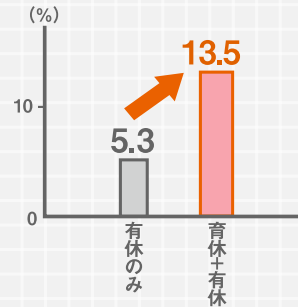
さらに!

企業にとって、育業を推進するメリットはたくさん

社員のロイヤリティの向上

育業をした人は会社への
帰属意識も高まる
傾向にあります

会社に仕事で応えたいと思うようになった男性(休暇・休業取得状況別)※4



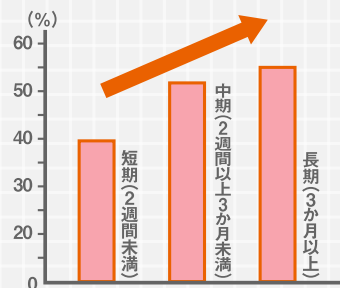
※4 三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(2017)をもとに作成



労働生産性の向上

育業をした人は
効率的に成果を得ようと
するようになります

業務の効率化について常に考えるようになった男性(育児休業取得期間別)※5

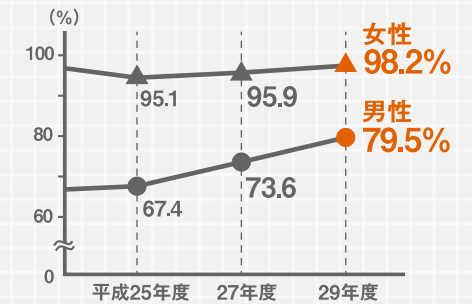


※5 パーソル総合研究所「男性育休に関する定量調査」(2023)をもとに作成

優秀な人材確保

育業取得の意向は高まっており、
企業の育業への取組は
採用にも影響しています

新入社員の育児休業取得意向※6

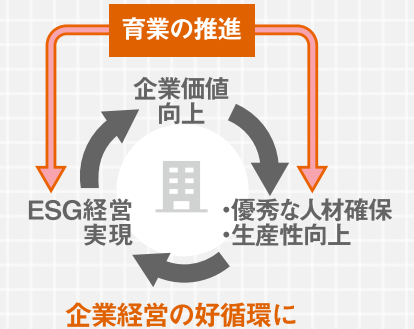


※6 日本生産性本部「新入社員 秋の意識調査」(2017)をもとに作成



企業価値の向上

企業の環境・社会・ガバナンスへの
取組が注目されるなか、
育業の取組もその一部
として評価されています





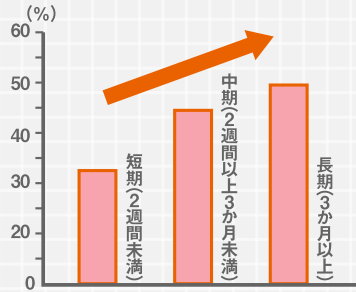
もちろん!

育児当事者にとっても 育児するメリットがあります

職場で活かせるスキルの向上

育児すると、対人力やマルチタスク力が上がります

複数の作業を短時間で切り替えながら同時進行で行うことができたようになった男性(育児休業取得期間別)※7



※7 パーソル総合研究所「男性育休に関する定量調査」(2023)をもとに作成



育児と仕事の両立が可能に

出産や育児をきっかけに仕事をあきらめず、継続できます



家庭/夫婦の関係性を強化

いちばん大変だけど大切な時期を夫婦や家族で協力して乗り切ると、絆が深まります



男性の子育てを通じた新たな社会経験と気づき

言葉が通じない、予定どおりにいかない…。でも笑顔は最高! 育児は仕事では得られない経験の連続!





では!

企業が育業を推進 するのに有効な取組って何？

Point 1

社内制度の**改革**

- 支 hands 手当・特別休暇など、独自の制度を整備
- 復職時のサポートプログラム開発

Point 2

積極的な情報**発信**

- 経営トップから社員全員に直接メッセージを発信
- 育業支援制度の周知



Point 3

理解促進の**機会創出**

- 育業当事者だけでなく、上司や同僚にも育業の研修
- 育業経験者やその上司からの体験の共有

Point 4

組織風土の**改善**

- 非属人化やマルチタスク化など業務プロセスの見直し
- 育業推進の気運醸成



もっと!

企業が出来る ことを知ってほしい!

さあ、 ひとつずつ 始めませんか?

「育業応援ハンドブック」では
より詳しい取組や事例をご紹介します



ぜひ、
こどもスマイルムーブメント
ウェブサイトをご覧ください



こどもスマイルムーブメントホームページ
<https://kodomo-smile.metro.tokyo.lg.jp/>



育 いくぎょう 業

みんなで育てるしごと

育業応援ポケットブック

令和6(2024)年3月発行 登録番号(5)102

【編集・発行】

東京都子供政策連携室 企画調整部 プロジェクト推進課

〒163-8001 東京都新宿区西新宿二丁目8番1号

電話: 03(5388)3814

E-mail: S1110302@section.metro.tokyo.jp

【印刷】

吉本興業株式会社

〒160-0022 東京都新宿区新宿5丁目18番21号

電話: 03(3209)8201



東京都

リサイクル適性 

この印刷物は、印刷用の紙へ
リサイクルできます。