



東京都



# 育業応援 ポケットブック



望む人誰もが  
「育業」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



# 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

東京都では、**育児**を「休み」ではなく  
**「大切な仕事」**と捉え、  
「育業」を社会全体で応援する気運の醸成に  
取り組んでいます

「育業」の理念を広く浸透させ、  
**誰もが育業できる社会を目指しています**

## 【目次】

育業とは？ -----	1	企業にとって、育業を推進する メリットはたくさん -----	11
育業の現状 (育業取得率・育業期間) -----	2	男性の育業は職場にとっても メリットがあります -----	13
就活生も育業重視！ -----	4	男性の育業は夫婦にとっても メリットがあります -----	14
東京都の主な取組① -----	5	企業が育業をさらに推進する ための有効な取組は？ -----	15
東京都の主な取組② -----	7		
法改正により育業に関する 企業の環境も変化 -----	9		

※各ページのグラフの数値は小数点第二位を四捨五入しているため、数値の合計が100.0%にならない場合があります。

# 育業の現状

— 男性育業取得率は右肩上がり —

都内・全国の男性育業取得率



出典：厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」(2025)

東京都産業労働局「令和6年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」(2025)を基に作成

法改正の後押しもあり、都内・全国の

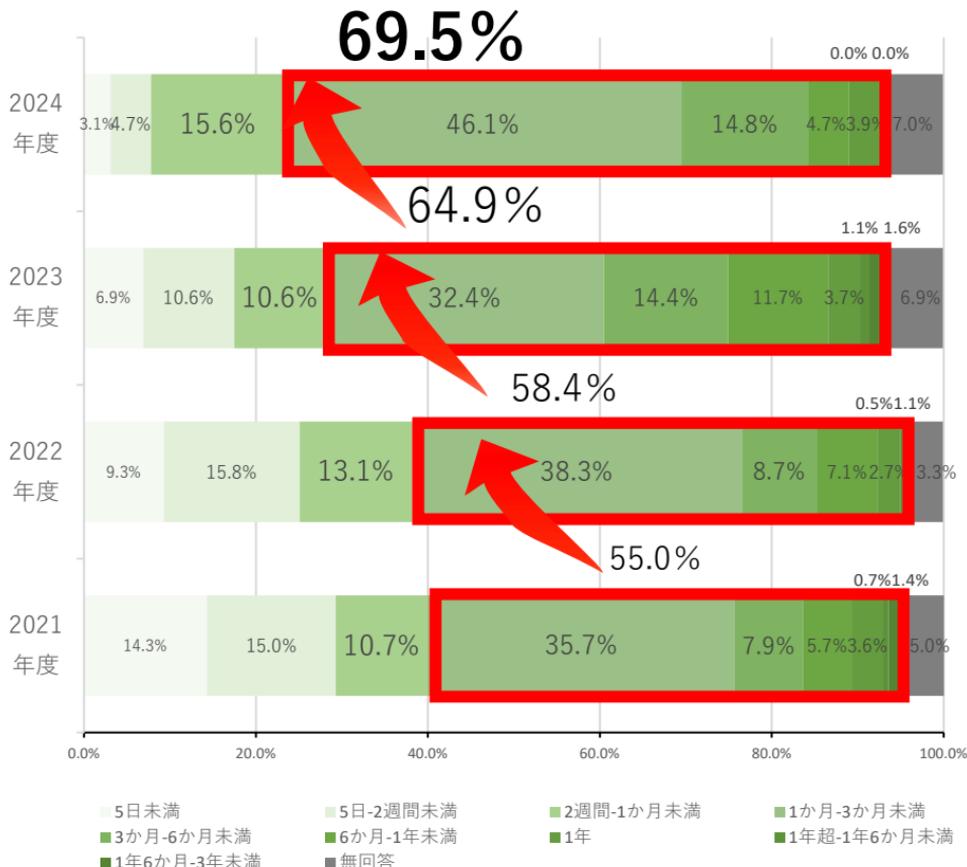
男性育業取得率は、右肩上がり推移しています

特に都内の男性育業取得率は**54.8%**となり、

いまや男性の**2人に1人が育業**しています

# 都内企業における男性育業期間

※      …育業期間1か月以上



出典：東京都産業労働局

「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」(令和3年度~令和6年度実施分)を基に作成

都内男性の育業期間は

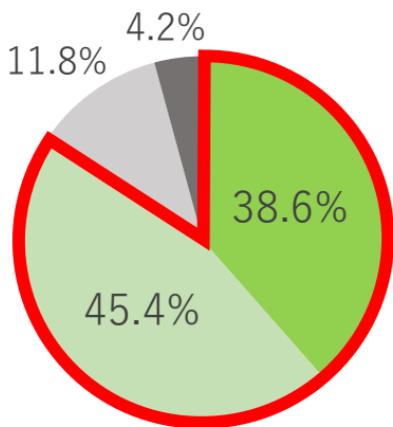
年々長期化しており、2024年度は、

**約7割が1か月以上育業**しています

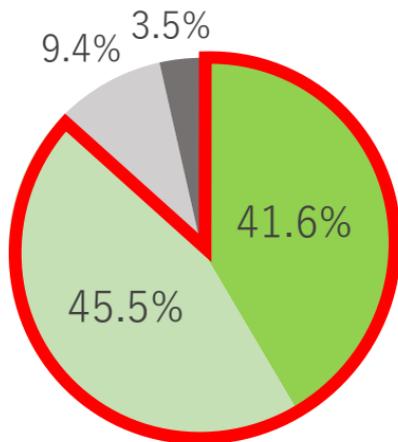
# 就活生も育業重視！

「育業取得率の高さ」や「育業期間の長さ」  
を企業選択において重視するか

就活生の**8割以上**が**重視**



男性



女性

■ 重視する                      ■ どちらかと言えば重視する  
■ どちらかと言えば重視しない      ■ 重視しない

出典：東京都子供政策連携室「就職を予定する大学生等の「育業」に関する意識調査」（2024）を基に作成

# 東京都の主な取組①

## 社会気運の醸成

育児を「休み」ではなく「大切な仕事」と捉え、**育児を社会全体**で応援！

2022.9

「育児」ロゴを発表

2022.6

愛称「育児」を発表



育 いくぎょう 業

みんなで育てるしごと

2022.10

「産後パパ育休」  
の創設

2022.4

育児の制度周知・  
意向確認義務

2021年度

5 都内男性育児取得率23.8%

# 2024年度都内男性育業取得率 54.8% !



2024.11

経営者・管理職等向け  
「育業」出前研修実施

2023.12

経営者向け対談形式の動画を公開

2023.4

1000人超の企業の  
男性育業取得率公表義務

2025.4

- ・「出生後休業支援給付金」の創設
- ・男性育業取得率の公表義務  
300人超企業へ拡大



# 東京都の主な取組②

## 中小企業の男性育業を強力に応援

### 都独自の施策例

#### 令和7年度 働くパパママ育業応援奨励金

##### 働くパパコースNEXT

※ 従業員数300人以下

合計15日  
以上の育業

25万円～330万円

対象となる取組で  
最大90万円加算あり

最大420万円

詳細は [ホームページ](#)をご覧ください

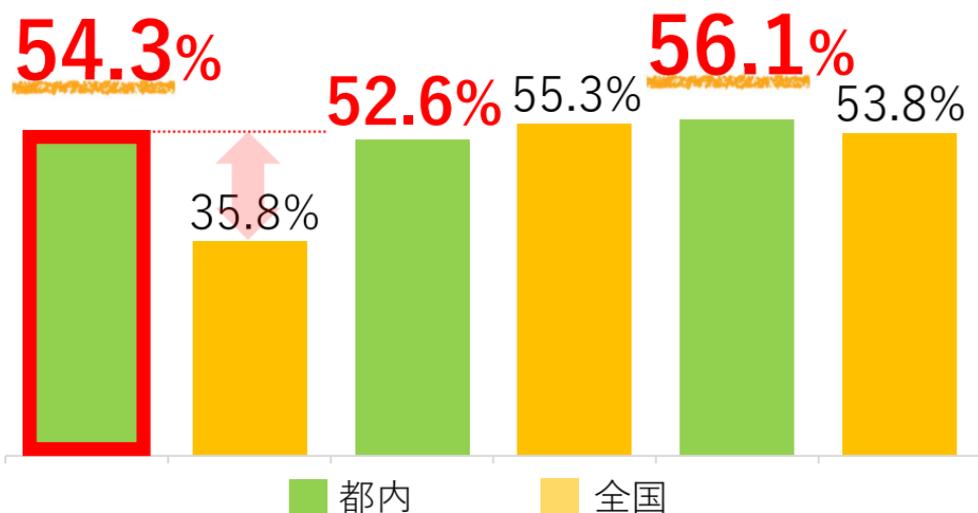


# 男性育業取得率 (企業規模別 2024年度)

従業員  
30～99人

従業員  
100～499人

従業員  
500人以上



出典：厚生労働省「令和6年度雇用均等基本調査」(2025)

東京都産業労働局「令和6年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」(2025)を基に作成

都内では企業規模にかかわらず  
育業が広がっている

# 法改正により育児に関する 企業の環境も変化

## より育児しやすい制度

2022年  
10月1日施行

**産後パパ育休の創設**

子の出生後 8 週間以内に  
4 週間まで取得可能  
(2回に分割して取得可能)

**育児休業の分割取得**

2 回まで取得可能

## 育児休業に関する給付

2025年  
4月1日施行

「**出生後休業支援給付金**」の創設！

(従前の育児休業給付金)

休業前の賃金の**67%** ➡ **手取り 8 割相当** ※1



新設 **13%** …「**出生後休業支援給付金**」

休業前の賃金の**80%** ※2 ➡ **手取り 10 割相当** ※1

※1 社会保険料免除なども考慮した育児休業前との比較による手取額

※2 **夫婦が14日以上**の育児休業を取得する場合、**最大28日間**  
その後、**育児休業の開始から6か月間**までは67%。その後は50%

# 企業への義務

2022年  
4月1日施行

## 雇用環境の整備義務

育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施、相談窓口設置 など

2025年  
4月1日施行

## 育児休業取得状況(男性)の公表義務

従業員1000人超から  
**300人超**の企業へ拡大

## 本人等への個別周知等の義務

2022年  
4月1日施行

以下項目の周知 + 休業の取得意向確認

### <周知事項>

- ・ 育児休業等(産後パパ育休含む)に関する制度や申出先
- ・ 育児休業給付や負担すべき社会保険料

2025年  
10月1日施行

さらに

以下項目の意向聴取 + 聴取した意向への配慮

### <意向聴取事項>

- ・ 勤務時間帯
- ・ 両立支援制度等の利用期間
- ・ 勤務地
- ・ 業務量や労働条件の見直し等

# 企業にとって、**育業を推進する** メリットはたくさん

メリット①

## 企業イメージの向上

育業取得率が高い企業のイメージ

1

働きやすそう

2

社員のことを  
考えている

3

様々な考え方に対して  
理解がある

4

会社の雰囲気が良さそう

5

長く勤められそう

出典：東京都子供政策連携室「就職を予定する大学生等の「育業」に関する意識調査」（2024）を基に作成

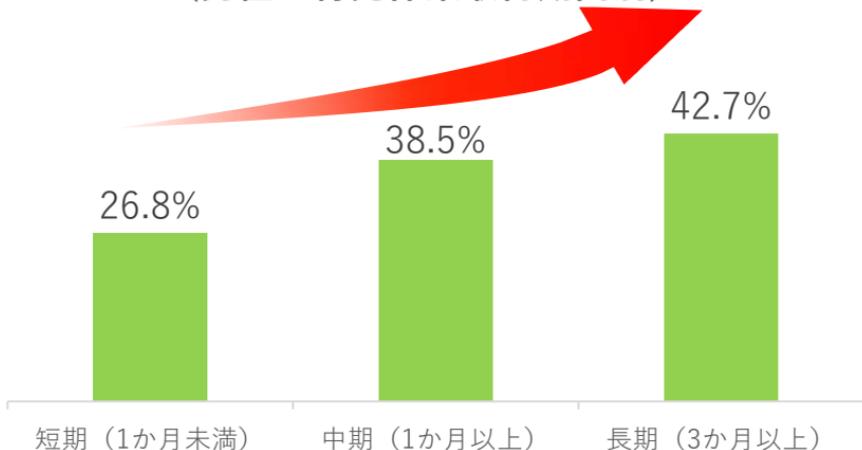
就活生へプラスの印象を与え**採用にも好影響！！**

メリット②

## 労働生産性の向上

企業からみて

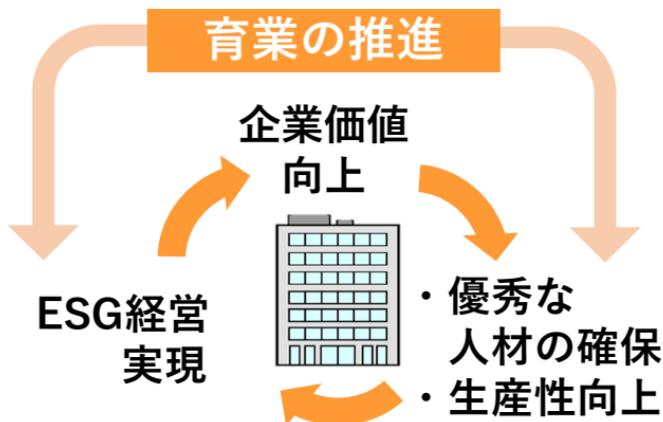
業務の見直しや属人化解消の効果を実感したか  
(男性の育児休業取得期間別)



出典：パーソル総合研究所「男性育休に関する定量調査」(2023)を基に作成

メリット③

## 企業経営が好循環



# 男性の育業は**職場**にとっても メリットがあります

78.2%

職場の人の  
**家庭環境等に配慮**  
するようになった

**効率的に仕事**  
を行うようになった

64.6%

55.8%

視野が広がり、  
**これまでと違った発想**  
ができるようになった

55.7%

仕事に対する  
**モチベーション**が**向上**した

チーム内で  
**積極的な情報共有**を  
自ら行うようになった

53.5%

※育業した男性に対する「育業したことでの良い影響」についてのアンケート結果

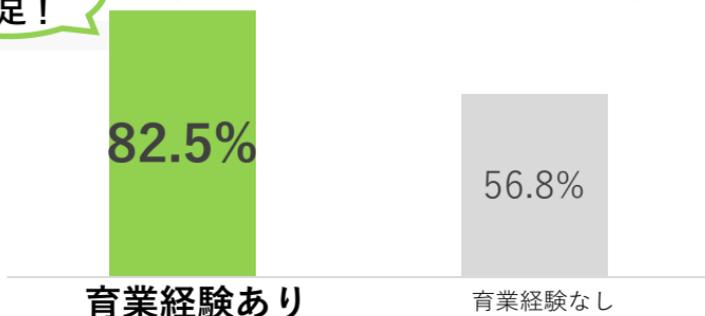
出典：21世紀職業財団「【第4回継続調査】DE推進状況調査(2024年実施)全体版」(2025)を基に作成

# 男性の育児は夫婦にとっても メリットがあります

夫の育児に対して妻が感じる満足度は  
「**夫に育児経験あり**」の方が高い

夫の育児に  
満足！

配偶者の実施する育児への満足度  
(30代女性・配偶者の育児経験別)



出典：内閣府男女共同参画局「令和5年版 男女共同参画白書」(2023)を基に作成

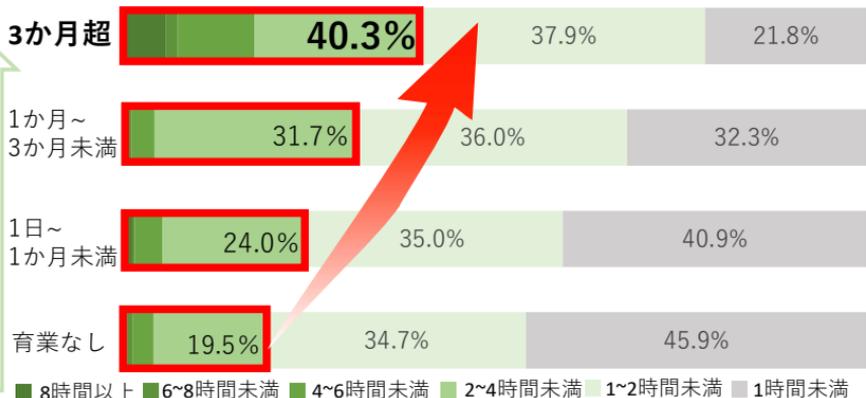
より長い期間育児した男性ほど、  
育児後の育児時間も長くなる傾向

男性の平日の育児時間

※ □ …育児2時間以上

長

男性の  
育児期間



出典：東京都生活文化スポーツ局「令和5年度 男性の家事・育児実態調査」(2023)を基に作成

# 企業が育業をさらに推進するための有効な取組は？

Point①

## 社内制度の改革

- 育業当事者に対する応援手当の支給
- 育業当事者を支える同僚への手当支給や人事評価への反映
- 法を上回る育業制度



Point②

## 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  
(男性育業取得率100%宣言 等)
- 育業支援制度に関するハンドブックの配布やセミナーの開催

Point③

## 理解促進の機会創出

- 育業当事者のみならず、  
上司や同僚にも育業の研修を実施
- 育業当事者や上司へのインタビューによる育業体験の共有
- 育業中の夫婦の役割を明確化するための「家事・育児分担シート」の作成

Point④

## 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
- 社内の好事例や育業当事者からの感謝の声を社内報などで共有

さあ、  
ひとつずつ  
始めませんか？



こどもスマイルムーブメント  
ホームページでは、

育業に関する企業の事例を紹介しています



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

**【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



東京都

