



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】

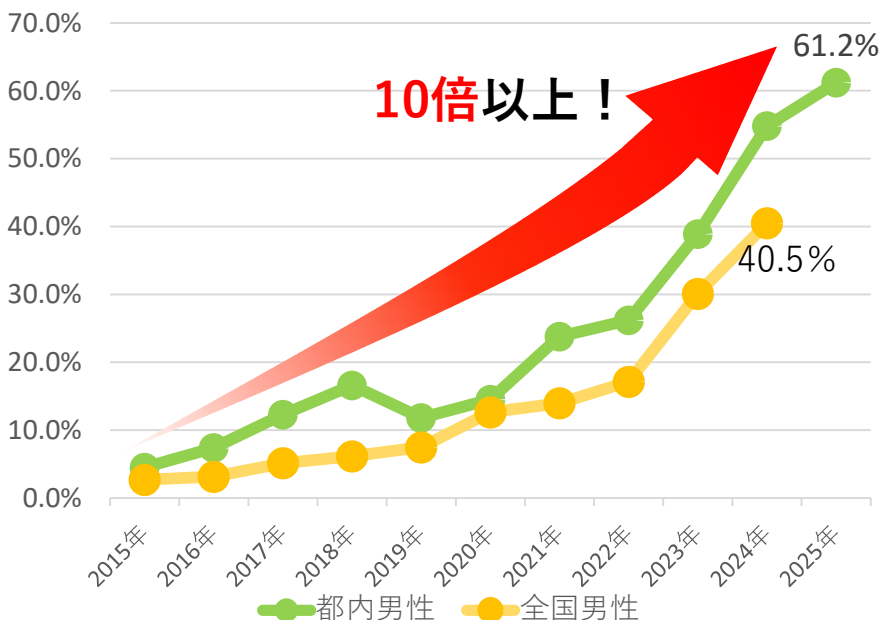
育業とは？ -----	1	企業にとって、育業を推進する	
育業の現状		メリットはたくさん -----	11
(育業取得率・育業期間) -----	2	男性の育業は職場にとっても	
就活生も育業重視！ -----	4	メリットがあります -----	13
東京都の主な取組① -----	5	男性の育業は夫婦にとっても	
東京都の主な取組② -----	7	メリットがあります -----	14
法改正により育業に関する		企業が育業をさらに推進する	
企業の環境も変化 -----	9	ための有効な取組は？ -----	15

※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7年度東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」(2026)を基に作成

法改正の後押しもあり、都内・全国の

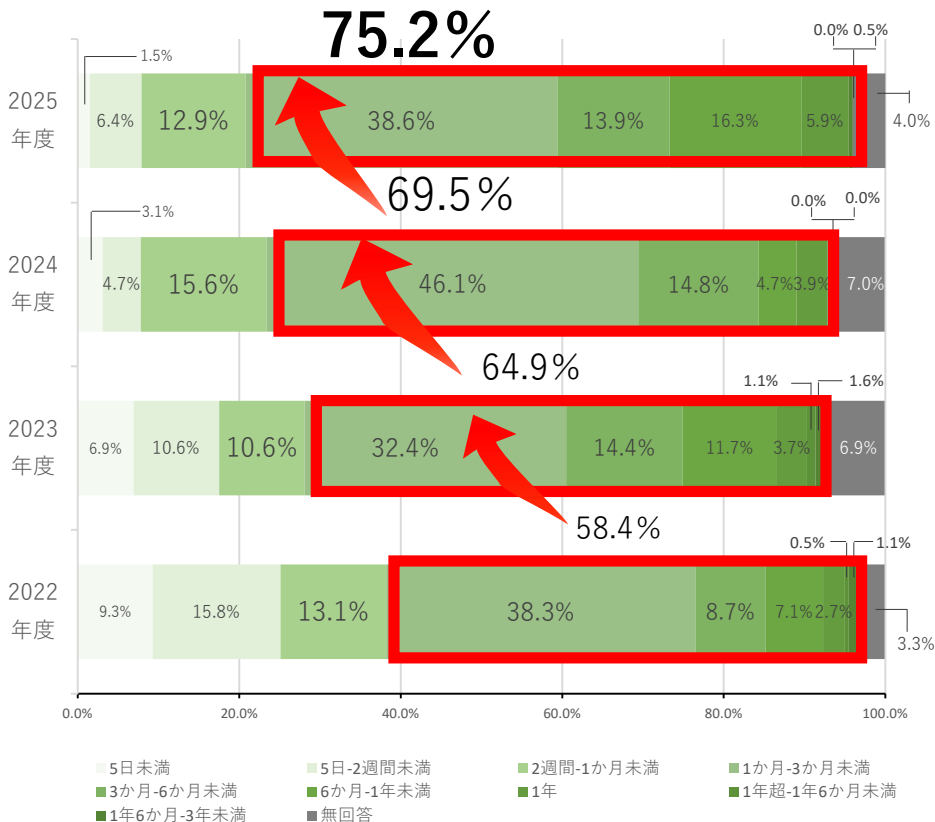
男性育業取得率は、右肩上がりです

特に都内の男性育業取得率は**61.2%**となり、

男性の**5人に3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



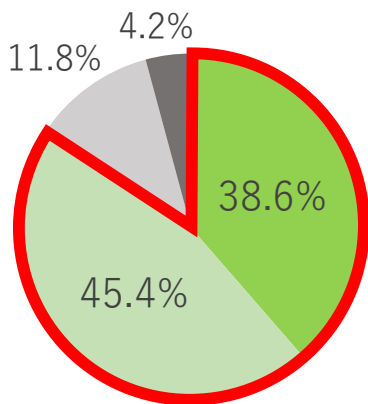
出典：東京都産業労働局
「東京都男女雇用平等参画状況調査結果報告書」(令和4年度~令和7年度実施分)を基に作成

都内男性の育業期間は
年々長期化しており、2025年度は、
4人に3人が1か月以上育業しています

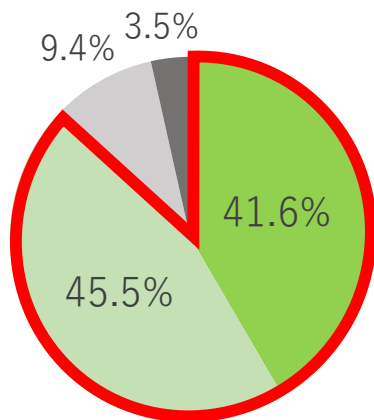
就活生も育業重視！

「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

2022.4

育児の制度周知・
意向確認義務

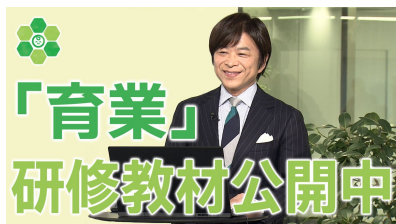
2022.10

「産後パパ育休」
の創設

2021年度

都内男性育児取得率23.8% 5

2025年度都内男性育業取得率 61.2% !



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

育業・復職しやすい職場環境整備をサポート

都独自の施策例

働く人の育業応援事業

基本支給

支給額

125万円

要件

- ①育業した従業員がいること
- ②育業計画書の策定
- ③復職に向けた意向確認
 - ・制度に関する情報提供
- ④復職しやすい環境整備

【対象】 都内中堅・中小企業等（従業員数999人以下）

加算項目①

加算額

最大 **1 3 0** 万円

- ① 「同僚への応援手当」
「同僚への評価・表彰制度」の取組
- ② 男性育業推進のための取組

加算項目②

加算額

最大 **1 6 5** 万円

※男性育業の申請企業のみ

- ① 産後パパ育休
+ 2か月以上の男性育業相当
- ② 「2人以上」の男性育業

加算項目を含めると、最大 **4 2 0** 万円

詳細は令和8年6月中にご案内予定

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



働きやすそう



社員のことを
考えている



様々な考え方に対して
理解がある



会社の雰囲気が良さそう



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

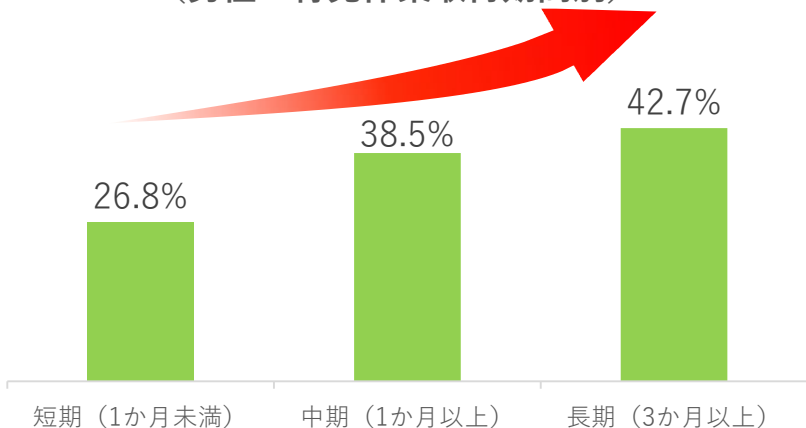
就活生へプラスの印象を与え**採用にも好影響！！**

メリット②

労働生産性の向上

企業からみて

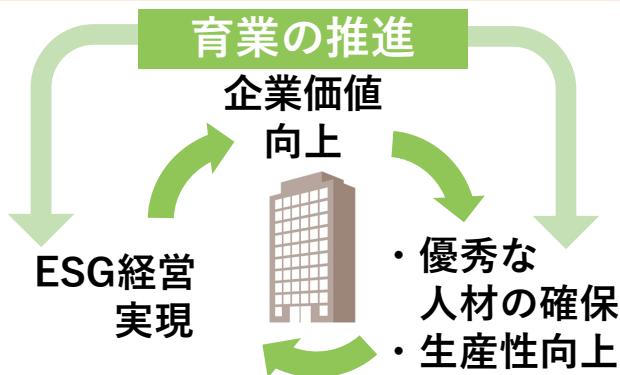
業務の見直しや属人化解消の効果を実感したか
(男性の育児休業取得期間別)



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



男性の育児は職場にとっても 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%

※育児した男性に対する「育児したことでの良い影響」についてのアンケート結果

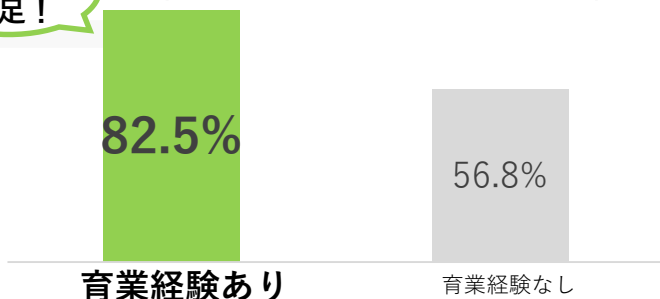
出典：21世紀職業財団「【第4回継続調査】DE推進状況調査(2024年実施)全体版」(2025)を基に作成

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

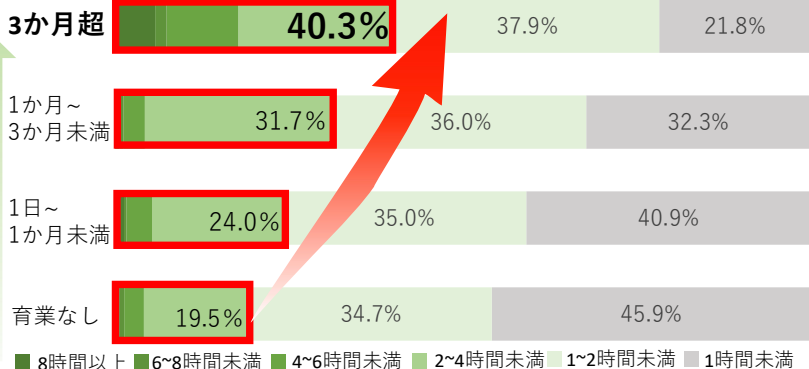
より長い期間育児した男性ほど、
育児後の育児時間も長くなる傾向

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



■ 8時間以上 ■ 6~8時間未満 ■ 4~6時間未満 ■ 2~4時間未満 ■ 1~2時間未満 ■ 1時間未満

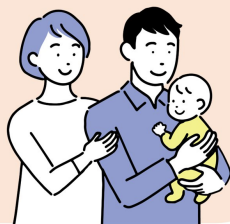
出典：東京都生活文化スポーツ局「令和5年度 男性の家事・育児実態調査」(2023)を基に作成

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

