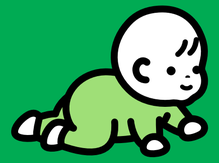
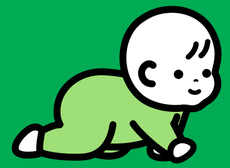
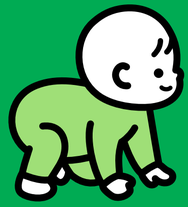
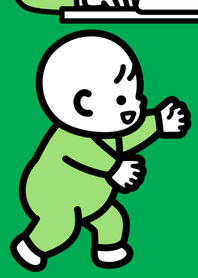
育業する人も、支える人も

TOKYO








育業界隈









みんなで向き合う 大切な仕事。
「育業界隈」として、育業の輪でつながろう。

東京都では、2022年に公募を通じて育児休業の愛称を「育業」と選定しました。
育児を個人的な「休み」ではなく、みんなで向き合う「大切な仕事」と考え、
社会全体で応援する気運醸成に取り組んでいます。

いまや都内企業の男性育業取得率は61.2%【注】で、男性の5人に3人が育業を経験。
育業を「する人」だけでなく、「支える人」を含め、社会全体で子供を育てていく広がりを「育業界隈」と呼び、
未来へつないでいくアクションを進めています。

「育業する人も、支える人も TOKYO育業界隈」は、
さまざまな立場のリアルな声を集め、より多くの人へ共感を広げるための一冊です。
国や都の支援制度を始め、「育業した人・これから育業する人」への応援エールや、東京都職員のエピソードなどを紹介します。

育業は、一人ではできない。
だからこそ、みんなが「育業界隈」として、育業の輪でつながりあう東京へ。
さあ、次はあなたの職場から。

育業（いくぎょう）
みんなで育てるしごと

【注】令和７年度都内男性育業取得率

目次

1. 育業界隈マップ …… p4
家族や職場、地域、制度とのつながりを、一枚の図にまとめました。

2. 育業中も含む出生後に利用できる様々な支援 …… p5
ステージに応じて活用できる制度や支援をチェック。

3. 数字で見る育業界隈 …… p7
取得率や周囲の受け止めなどから、育業を取り巻く「今」を読み解きます。

4. こころにひびく 応援エール …… p8
「＃育業界隈 キャンペーン」で寄せられた、あたたかなエールをお届けします。

5. 東京都職員の育業をウォッチ！
育業経験者とそれを支えた上司や同僚、部下へのインタビュー。
事前準備から復帰後までの様子をたどります。

001 「支えてもらった経験から、支えたい気持ちが生まれる」 …… p9
002 「母親として、管理職として、楽しく成長していくために」 …… p11
003 「家庭にも、職場にも、必要としてくれる人がいる、ということ」 …… p13



育業界隈マップ

育業する人のまわりには、
家庭・職場・地域・制度の支援があります。


育業する人


子育て仲間

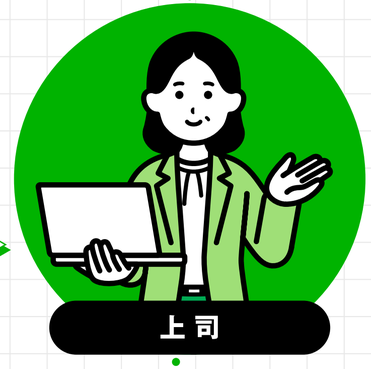
情報交換・悩みの共有など


経営層

育業推進に向けた
リーダーシップ発揮など


人事・労務

社内制度の整備、
職場環境の改善など


上司

育業の後押し、
チーム内の業務調整など


同僚・部下

業務の引き継ぎ・
お互い様の支え合いなど


国

法制度整備など


自治体

普及啓発、企業支援、
保育サービスなど


事業者

子育て支援に関する
各種サービスなど


親

送迎・緊急のお世話など


地域の人々

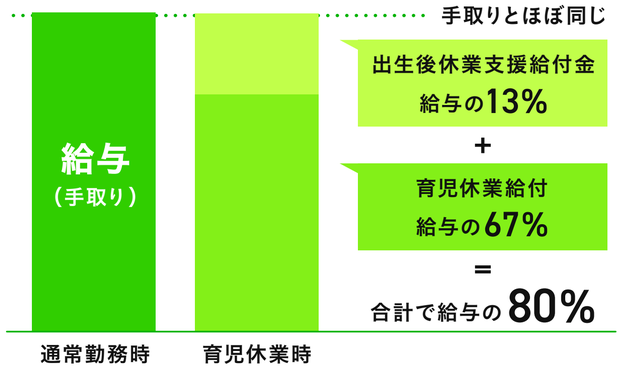
地域での見守りや
つながりなど

育業中も含む出生後に利用できる様々な支援

個人向けの主な支援①（国）

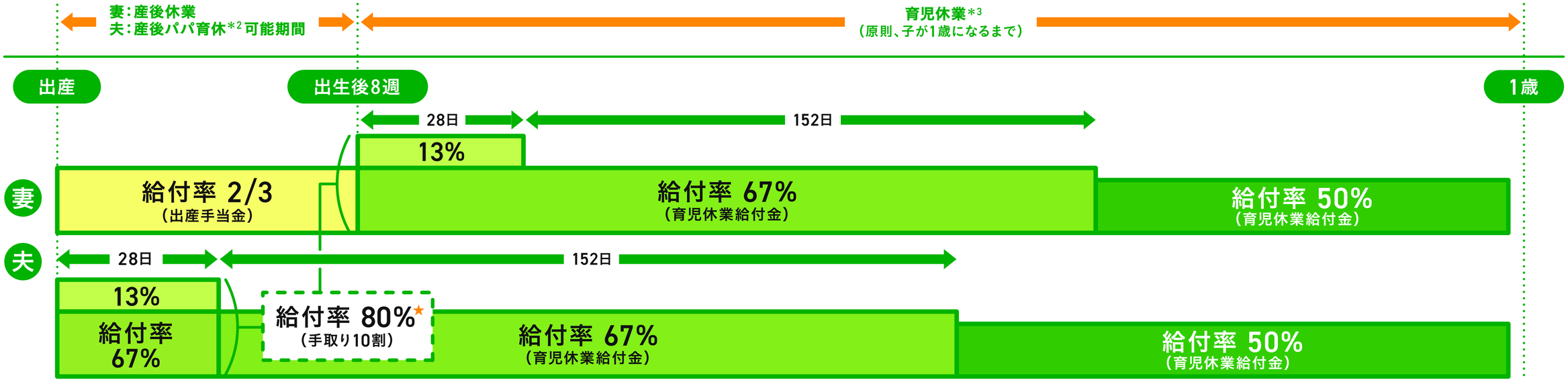
給付制度の概要

- **育業中**は、一定の要件に当てはまる場合、**育児休業給付金**[*1]により、休業前の**給与の67%（一定期間経過後は50%）**を支給
- **夫は子供が生まれた直後、妻は産後休業直後の、8週間以内に、夫婦がともに14日以上の育業**を取得する場合、**最大28日間**、育児休業給付金に**13%上乗せ**し、**手取りの10割相当**を支給★





支給額のイメージ



＊1育児休業給付金：女性は、育児休業開始時から180日までは給付率67%。それ以降は給付率50%。男性は、産後パパ育休と通算で180日までは給付率67%。それ以降は給付率50%。なお、支給額には上限があります。
＊2産後パパ育休　：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、産後パパ育休（出生後育児休業）を取得可能。分割して2回取得可能。
＊3育児休業　　：原則として、1歳の誕生日の前日までの子供を育てる会社員などが取得可能。また一定の条件を満たせば、最長で子供が2歳になるまで延長可能。分割して2回取得可能。

（注1）本ページの情報は、令和8年8月1日時点の内容です。
（注2）本ページは、厚生労働省が公表する資料を参考に簡略化して作成しています。育児休業制度・給付制度に関する詳細については厚生労働省HPをご覧ください。
育児休業制度特設サイト｜厚生労働省（https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/）
育児休業等給付について｜厚生労働省（https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000135090_00001.html）



個人向けの主な支援②（都）

出産後～乳幼児期の支援



出産 / 8週 / 1歳 / 2歳

- 018サポート（0-18歳の全ての子供たちに一人当たり月額5,000円を支給）
- 子育て応援＋（プラス）◆（0-14歳の子供たちに一人当たり11,000円を1回支給（R8.2.2~R9.4.1の期間内））※東京アプリ生活応援事業の支給対象外の都民
- ・赤ちゃんファーストギフト◆　出産後：10万円分
  ・赤ちゃんファースト＋（プラス）◆※　出産後：3万円分
  ※対象：R8.1月生まれ~R9.3月生まれ
- バースデーサポート※
  第1子：6万円分、第2子：7万円分、第3子以降：8万円分
  ※対象：1歳・2歳前後の子育て家庭
- ベビーシッター利用支援事業
  （一時預かり利用支援：日常生活上の突発的な事情等により一時的に保育が必要となった保護者等の利用料を補助）
- 保育料等無償化（0歳から2歳児の保育料を所得にかかわらず無償化）

◆対象期間中一回限りの支援

企業向けの主な支援（都）

01 環境を整える

働く人の育業応援奨励金

育業しやすく、復職しやすい職場環境づくりに取り組む
都内中堅・中小企業等を支援

基本 125万円　最大 420万円

手取り時間創出・魅力ある職場づくり推進奨励金

育業する人だけでなく、支える人にも働きやすい環境を支援

最大 264万円

企業の取組を
専門家が伴走支援

02 組織に広げる

TOKYOパパ育業促進企業登録制度

男性育業に積極的な企業を取得率に応じたマークでＰＲ



数字で見る育業界隈

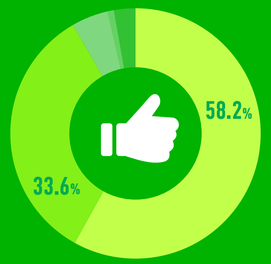
都内・全国の男性育業取得率（H27年度▶R7年度）



出典：厚生労働省「令和7年度雇用均等基本調査」（2026）
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

同僚が育業を取得することについてどう考えるか（R7年度）

約9割が肯定派

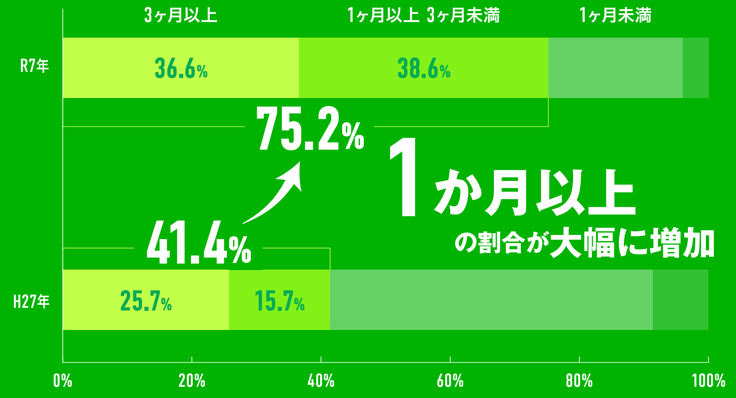


積極的に取るべき　できれば取るべき
できれば取らないで欲しい　取らないで欲しい　無回答

出典：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」を基に作成

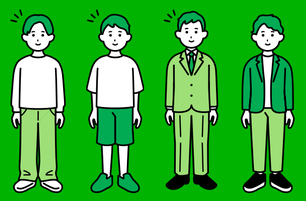


都内企業の男性育業取得期間（H27年度▶R7年度）



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報告書」を基に作成

都内企業で1か月以上育業取得の男性（R7年度）

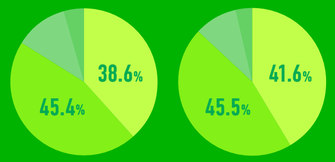


4人に3人

出典：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

就活生が企業選択において育業を重視する割合（R6年度）

8割以上



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



広がる東京都職員の育業

男性職員育業取得率（R4年度▶R6年度）



2年で倍近くに!

55.4% ▶ 99.3%

※東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン 5ページ
「プランの策定主体」に記載する特定事業主が任命権者となる職員の実績
取得率：「当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数」に対する
「当該年度以前に取得可能となった者も含め、新たに取得した者」の割合とする方法で算出。

男性職員の育業取得期間1か月以上（R6年度）



79.4%

※東京都職員「ライフ・ワーク・バランス」推進プラン 5ページ
「プランの策定主体」に記載する特定事業主が任命権者となる職員の実績
取得率：「当該年度中に新たに育児休業が取得可能となった職員数」に対する「当該年度以前に
取得可能となった者も含め、新たに取得した者（1か月以上取得）」の割合とする方法で算出。



今日も育業おつかれさま。

子供が
小さいとき、
最も愛おしい
この時期を
共に過ごせることは、
長い人生に
おいて本当に
貴重な経験です。
この時間が
職場に戻ったとき、
あなたを
より深みのある
ビジネスパーソンに
してくれるはずです👍

頑張るママさん・パパさんへ
育業を通じて素敵な
時間を過ごせますように✨

育業をとる決断は
本当に素晴らしい
と思います。
職場はみんなで
守るので
安心して家庭に
専念して
ほしいですね！

もっと育業しやすい
社会になるよう
応援してます！

職場を離れるのではなく、
新しいステージで貴重な経験を
積む時間だと考えてください。

今しかない
子供との
時間を大切に
頑張って！

育児は予期せぬ
トラブルの
連続ですね。
何事も
予定通りに
行かなくて
当たり前と思って笑い飛ばし
ながら過ごしてくださいね。

無理せず、自分らしく
頑張ってくださいね😊

子供が小さい
時期は一瞬。
たっぷり目に
焼き付けて
おいて
くださいね。



こころにひびく
応援エール

#育業界隈キャンペーン※で寄せられた、
育業した人やこれから育業する人へのエールの一部をご紹介！

※2026年9月、Xにて実施

あなたの挑戦を
応援している人は必ずいます。
ひとりじゃないよ。

お互い様の気持ちで
育業を応援
したいです。

チーム一同、
パワー
アップして
戻ってくる
あなたと
再び働ける
日を楽しみに。

周りと比べなくていい。
あなたの育業はあなたの物語です。

何も周りに遠慮なんていらない✋
育業は大切なお仕事ですよ🌱
私たちも手助けするから、
無理せずいつでも頼ってね、(*'ω'*)

笑顔あふれる毎日になりますように！📣

Interview



保健医療局総務部総務課
事務
育業期間：R6.5.22-R6.9.1

中板 裕真

※上記は育業実施時の情報です

001

支えてもらった経験から、支えたい気持ちが生まれる。

みんなの応援が、背中を押してくれた。

もともと子供が好きということもありますが、私は以前から育児と向き合うことに男女の違いはないという思いを持っており、夫婦ともに子供の成長に寄り添いながら積極的に子育てに取り組みたいと考えていました。初めての子が産まれるとわかった時、育業を申し出ることに迷いや不安はありませんでした。男性の育業はすでに社会的にも浸透しており、都としても推進していたので、むしろ人生に何度も訪れることのない大切な時を迎えることに、期待する気持ちの方が大きかったように思います。

その貴重な経験も、職場のみんなのサポートの上に成り立つものです。不在の間、職場を支えてくださる人たちへの負担を少しでも減らせるよう万全な準備をしておくこと。それは育業する者の責務であると考え、進行中の案件などに関する引継書を入念に作成しました。同僚たちからは育業支援に対する前向きな気持ちが伝わり、上司からは「仕事のことは気にせず、育業に専念してほしい」という後押しを受け、3ヶ月間、心置きなく息子の成長を見守ることができました。





あっという間の3ヶ月が、ずっと残っていく記憶に。

育業期間中、仕事に関して不安を感じたことはありません。その余裕もないほど育児をする日々は目まぐるしく、驚きと戸惑いの連続でした。ミルクをあげる、オムツを替える、お風呂に入れる。すべてが初めての体験で、何が正解かもわかりません。夫婦で話し合いながら、我が子に相応しい育て方を手探りする毎日です。小さな体を抱き上げると、心細くなるほど華奢で、このか弱い存在を育てていくという責任が、とても大きなものに感じられました。

必死に過ごした3ヶ月間、終わってしまえば本当に一瞬です。もっと余裕を持って楽しめばよかった、しっかり目に焼きつけておけばよかったと思う場面も多いのですが、時間が経つにつれ、短かったあの日々が意識の中に深く刻まれ、その後の人生観に大きな影響を与えているのだと実感し始めています。

仕事に対して、人に対して。育業後に表れた変化。

職場への復帰後、仕事との向き合い方が以前とは変わってきている自分に気づきました。子供と過ごす時間を増やすため、夫婦で育児を分担するために、



できる限り残業をしなくても済むよう業務を進める意識がより強くなってきたのです。それは単に家庭が最優先になったということではありません。やるべきことの順番を考え、一つ一つの仕事に集中して取り組み、周りと連携を図りながら、より効率的な働き方を追求できるようになったという、仕事への向き合い方に対するポジティブな変化だと捉えています。

もう一つ大きな変化として感じるのは、自分の両親をはじめとする世間の親の方々に、自然とリスペクトの感情を抱くようになったことです。これから親になる人に対しても、自分が支えてもらった分、できる限りのサポートをしたいと思うようになりました。さらに子育てだけでなく、さまざまな事情で周囲の支えを必要としている人がいることに目を向けられるように

なりました。人それぞれを思いやり、細やかに気を配れるようになったことは、仕事の誠実さや業務上のコミュニケーションにも反映されていくと考えています。このような育児を経験する中での気づきや変化は、仕事以外でも、生活をする中で活きてくる場面はたくさんあるのではないでしょうか。

あの夢中で過ごした日々に、心から「ありがとう」を。

育業中は大変なことも、うまくいかないこともありましたが、振り返ってみると、それすらも楽しく幸せな思い出です。産まれた瞬間からの3ヶ月間、二度と戻ることのできないあの時間を夫婦で共有できたことは、人生で最も貴重な経験だと言えます。見えない答えを探して、夫婦でとことん話し合い、役割分担を決め、一つ一つ乗り越えていく。それは家族の絆を深めただけでなく、その後の私を一人の人間として成長させてくれました。あの大切な時期に仕事から離れ、育児と家事に集中できたおかげです。成長の機会を与えてくれた育業という制度に、そして、育業を強く支えてくださった人たちに、感謝しかありません。今度は、育業界隈として、育業をサポートする側からも、育業の推進に貢献していけたらと考えています。

Message

あたたかな声かけに感謝

「仕事のことは気にせず、育業に専念してほしい」上司からのそのあたたかな声かけに、私が気持ちを後押しされたように、何気なく口にした一言が、育業する人にとっては大きな力になります。どのような言葉であっても、そこに相手を支えようという気持ちがあれば、きっと思いは届くはずです。胸の中にしまい込むより、声に出して伝えてください。



Best Shot

育業を支える人たち



ひとりの育業体験が、みんなの成長のきっかけに。

中板さんから「育業したい」という申し出があった時、みんなで支援すべきだという空気はすでに職場にありましたし、本人にも「仕事のことは気にせず、育業に専念してください」と伝えました。他の同僚に知らせる際も、育業は決して特別でなく、あたりまえのことだと話し、自然に受け入れてもらえました。中板さんが事前にしっかりと引継書を整理し、みんなと情報共有をしてくれたので、不在期間中も職場全体で協力しながら業務に対応することができました。逆に、業務内容を熟知している中板さんがいなくなったことで、部下たちの間で「自分がしっかりしなければ」という責任感が強くなり、業務の効率化にも取り組んでくれました。中板さんの育業は、みんなにとって成長のきっかけとなる良い経験だったのではないでしょうか。

上司｜高島 義弥



「誰かのために」が、自分のためになっていく。

私が中板さんと同じ部署に配属された時、いろいろと仕事を教えてくださり、感謝の念を抱いていました。その恩返しというわけではありませんが、育業されると聞いた時は、ただただ全力で応援したいと思いました。わからないことがあれば中板さんに聞くことが多く、頼りにしていたのですが、立場的に自分がその役割を引き受けなければなりません。質問にしっかりと答えなければということで、正直プレッシャーはありましたが、改めて知識を身につけたり、曖昧な点を再確認したりする中で、成長できた部分もあったと考えています。後輩からの質問に答えているうちに、少しずつ自信が芽生えた気がします。

同僚｜朝倉 遼平



Interview

教育庁企画部教育政策課（1回目）
総務局人事部職員支援課（2回目）
課長（事務）
育業期間：
R3.10.26-R4.9.28/R6.4.23-R7.1.5

太田 喜子

※上記は育業実施時の情報です

002

母親として、管理職として、楽しく成長していくために。

育業に入るまでに、管理職がすべきこと。

これまでに2回育業して、1回目はコロナ禍の真っ只中でした。コロナ対策を行う部署で課長を務めていたこともあり、多忙な中で引継ぎを行いました。
管理職でなければできない仕事というのも確実にあり、当時の部長が私の役割を引き継ぐことになりました。一方で、私自身も部下へできる限り情報を共有し、自分が不在でも迷わず動ける体制づくりを心掛けました。

自分らしい子育てとは？自分らしい働き方とは？

コロナ禍という特殊な状況において、1回目の育業は、思い描いていたものとは大きく違っていました。外出ができず、人と会ったり話したりする機会が少なく、産まれたばかりの赤ちゃんに黙々とミルクをあげ、オムツを替える毎日。公共交通機関もあまり使えなかったので、自動車で実家と行き来することが、唯一のストレス解消法でした。この頃の経験が、後に自分らしい育業の形を探し求めるきっかけになることには、まだ私自身、気づいていませんでした。
復帰してみると、職場の状況が少し変わったという印象を受けました。テレワークの急速な普及などはわかりやすい例ですが、働き方や職場の体制なども以前とは違っていました。その新しい環境の中で、部下たちが以前よりも自発的に動けるようになっている姿を目にしました。自分がいなくても職場はしっかり前に進んでいた。その事実は少し寂しくもありましたが、それ以上に頼もしく感じました。その成長を頼もしく見つめながら、自分も母親として、管理職として、育児とキャリアの両立という面でさらに成長を続けていかなければと、気持ちを新たにしたことを覚えています。

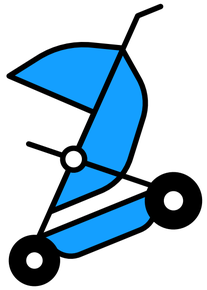
楽しみを原動力に、忙しい日々を駆けぬける

復帰の翌年度から異動となり、そこで育業の推進などを担う課長を務めることになりました。まったく未経験の分野で、前の職場とは組織体制や風土も違います。やるべきことも多く、しかも娘の子育ても真っ最中です。ここはもう全開で行かなければ、と再スタートの気持ちでした。ただ、子供が産まれる前のように時間をかけて仕事をすることはできません。限られた時間の中でどう成果を出すのか、日々試行錯誤していました。日々の業務にまい進している矢先、



二人目の妊娠がわかりました。次の育業に入るまで、全力で駆けぬけようと決めました。
周囲の職員はとても協力的でした。部下たちは前向きで一所懸命に仕事をしてくれる人材ばかり。すべてを万全に準備できたわけではありませんが、「自分がいなくても職場は前に進む」と信じて任せることの大切さを、この時に改めて実感しました。

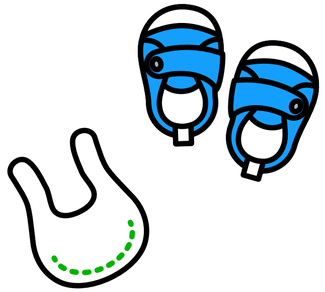




育業中の経験が、家族に、仕事に、活きてくる。

2回目の育業では、夫も育業することになり、家族みんなで過ごす時間を大切にしながら、子供たちが様々なことを体験できるよう意識して過ごしました。その中で、1回目には得られなかった発見を重ねられたことは、家族にとって大きな財産になったと感じています。特に上の子は多くの刺激を受け、興味や好奇心の幅が広がったようです。こうした経験は、子供にとっても親にとってもかけがえのないものであり、先々の家族関係や復帰後の仕事にも、良い影響をもたらしてくれるはずです。

育業には大変なことや思いどおりにいかないこともあります。それでも、家族みんなで今しかできないことに挑戦したり、新しい経験を共有したりする時間にもできると思います。そういう育業があってもいいと、私は考えます。



Message

部下たちの成長に感じた頼もしさ

私が育業から復帰した時、何よりも驚かされたのは部下たちの成長ぶりでした。私が育業中の社会の変化にしっかりと適応し、各々がすべきことを素早く判断しながらも柔軟に連携をとり合い、一体となって業務を遂行していく姿には頼もしさを感じました。この部下たちがいてくれたから安心して任せられたのだと、後になって気づきました。
また、任せることは仕事を手放すことではなく、人を育てることでもあるのだと実感しました。



Best Shot

育業を支える人たち



はっきり伝え合うことが、働きやすい職場を育む。

育業前の引継ぎの際は特に顕著でしたが、太田課長は日頃からコミュニケーションをとても大切にする方です。不明点が残らないよう、はっきりと伝え、こちらの話にはしっかりと耳を傾けてくださいます。そうした会話から人それぞれの事情や状況を察し、いつ、誰が、どう動くのが効率的かを考えていらっしゃいます。曖昧な部分をなくし、限られた時間の中で最大の効果を引き出す。それは、課のミッションでもあるライフ・ワーク・バランスの向上にもつながります。太田課長は、常に「ライフあってのワーク」という考え方を示されていました。互いを思いやるチームの連携のあり方は、この言葉とともに引き継がれた気がします。

部下｜中村 勇太



管理職の引継ぎを、目のあたりにして。

太田課長が育業されると聞いた時、まず率直に思ったのは「管理職でも育業ってできるんだ」でした。今後の自分のキャリアを考えていくにあたって、希望の一つでもあると感じました。そして、管理職ならではの引継ぎというものを知ることができ、そこにも新しい気づきがありました。部長が課長の役割を引き継ぐとともに、我々部下も全員でサポートするという、その体制も太田課長が事前にしっかりとつくったものです。以前、私が育業した時には、周囲の方々にあたたかく送り出していただき、復帰の際も優しく迎え入れていただきましたが、その際は受け身の姿勢でした。また育業の機会があれば、太田課長のように主体的に準備して臨みたいと思います。

部下｜田邊 翔平



Interview

環境局気候変動対策部
総量削減課 課長代理（土木）
育業期間：R6.4.11-R6.9.18

田部井 健

※上記は育業実施時の情報です

003

家庭にも、職場にも、必要としてくれる人がいる、ということ。

5ヶ月という長い時間を支え続けてもらう責任。

私には子供が二人いるのですが、第一子が産まれた時は、妻が里帰り出産をすることになり、私は長期の育業はしないという選択をしました。その際、この子の成長を近くで見守ってあげられなかったという思いがあり、その反動もあってか、男性の育業が広がってきていた第二子の時には、この貴重な時間を少しでも長く一緒に過ごしたいと思い、5ヶ月間、育業することにしました。長期の育業は妻も望んでいたことですが、そこまで長く育業できるとは思っていなかったようで、「本当に大丈夫？」と心配しながらも、「ありがとう」と伝えてくれました。

上司に報告すると、理解を示してくださり、こちらの希望を尊重できるよう取り計らってくださいました。それだけの長期にわたってサポートをお願いするからには、こちらも責任を持って準備を整えなければなりません。技術職なので、当該分野における専門知識に基づく引継書を時間をかけてしっかりと作り、後任者と対面で話せる時間を複数回設け、不安要素を残さないよう十分な対策を行いました。いざ育業期間に入る時には、もう何の心配もなく、すんなりと気持ちを切り替えることができました。

人生で最も大変な毎日の、最も幸せな瞬間たち。

育業を始めてからは、毎月1回、上司宛てにメールを送るようにしていました。それは業務上の連絡というより、あくまでも育業中の子育て報告です。子供の1ヶ月分の成長の様子を写真とともにお知らせするという他愛のない内容でした。まだ配属されて間もない部署で、異動後すぐに長期の育業に入ってしまったため、こちらから定期的にコンタクトを取っておくべきだと考えたのです。こうしたコミュニケーションを保つことで、復帰後少しでもスムーズに職場に馴染めるようになれば、という思いもあったのかもしれません。

育業中、最初の1ヶ月半ほどは妻の体を気遣い、一日三食のご飯作りや上の子の面倒を私が担当し、下の子を妻と半々で見るという生活でした。人生で一番大変な時期でしたが、それでも家族とずっと一緒にいられて、本当に幸せな日々でもありました。特に嬉しかったのは、この時4歳になる上の子が、パパのいる毎日を喜んでくれたことです。そして、家族の一員として自然に下の子の面倒を見てくれるようになり、その姿に大きな感動を覚えました。上の子が産まれた時は里帰りが長く、すっかりママっ子になっていたため、私が寝かせつけようとしても1歳まではひどく泣かれてしまった記憶があります。下の子は産まれてからの約半年間を一緒に過ごしたためか、早い段階からパパの存在を認識し、受け入れてくれているのを感じます。

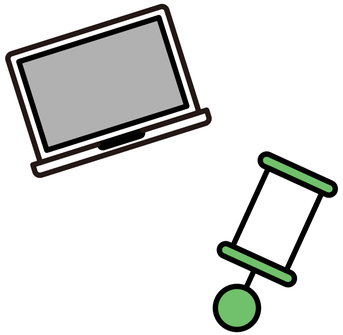


支え合う気持ちが、つながる場所へ。

育業から復帰し、5ヶ月ぶりの職場。すでに自分なしで体制が組まれている中で、居場所を見つけられるだろうか。そんな不安を抱える私に、「待ってたよ」と同僚が声をかけ、自然に仕事の相談を持ちかけてくれました。以前、同じ部署で同じ業務を担当していた別の同僚、高岡さんが課内にいて、私の

ことをみんなに話してくれていたのです。そして、それぞれに「これをやってもらいたい」というものを私の復帰のために用意して、職場の受け入れ体制を整えてくれていたのです。家庭にも、職場にも、やるべきことがある、必要としてくれる人がいる。その事実が、とても心強く感じられる出来事でした。

高岡さん自身も過去に2回育業をしていて、その時の経験を活かして私の復帰をサポートしてくれたのだと思います。他にも、職場には子育てに奮闘中のママやパパがいて、育児談義に花を咲かせたりしています。こうした何気ない会話もすべて、育業する人と育業を支える人による、「育業界隈」としての支え合いの一部なのだと感じ、このつながりをさらに広げていくために、自分も誰かの力になれたらと思うようになりました。



Message

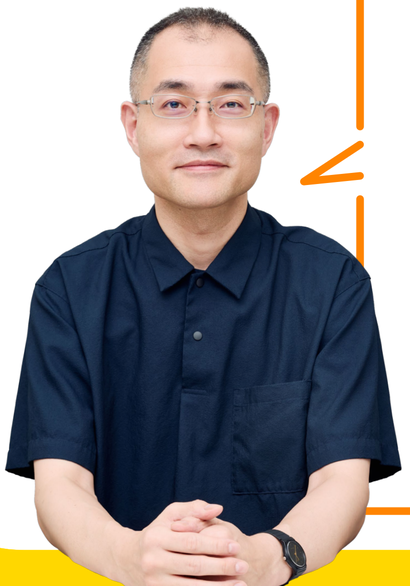
新しいはじまりをともに

復帰直後にかけてもらった、同僚からの「待ってたよ」の言葉。そして、持ちかけてもらった仕事の相談。新しい職場から、自分が必要とされている実感が伝わり、復帰に際しての不安を一気に振り払うことができました。復帰前の私のように、「そこに自分の居場所はあるのだろうか」と心細さを感じる人にとって、支える側から、積極的に新しいはじまりを応援していただけると、これほど心強いことはありません。



Best Shot

育業を支える人たち



復帰後の安心も、チーム全体で考える。

田部井さんが復帰された時期は、他にも課内で育業に入った方もいたため、どのように業務を分担していくかが課題でした。分担の見直しを行う際には、田部井さんのことをよく知る高岡さんにも意見を聞きながら、一部の方に負担が集中しないように心掛けました。課内のみんなには、分担の変更にも柔軟に対応してもらい、とても感謝しています。田部井さんご自身も、復帰後は緊密にコミュニケーションを図り、円滑に業務を進めてくれました。チーム全体で安心して育業と向き合える環境を整えていくことが、みんなが働きやすい職場にも繋がるのではないでしょうか。これからもお互いを尊重しながら仕事ができる職場づくりをしていきたいと思います。

上司｜大谷 貴嗣



育業から、みんなに優しいチームづくりを考える。

仕事を離れている間も、田部井さんはお子さんの写真とともに育業の様子をメールで報告するなど、職場とのコミュニケーションを保たれていました。そうした関係づくりも、スムーズな復帰につながったのだと思います。私たちも成長の様子を一緒に見守ってきたからこそ、「最近はどう？」と自然に声をかけることができますし、子育ての喜びも悩みも共有し合い、育業後もずっと支え合っていることを実感できます。育児だけではありません。人それぞれに、みんなとわかち合いたい思いがあります。それを話し合うことでお互いの状況を知り、みんなにとっての働きやすい環境を考えていく。誰かの育業は、そのきっかけの一つではないでしょうか。

同僚｜高岡 路枝

育業する人も、支える人も TOKYO育業界隈

令和8年（2026年）10月発行
【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、総務局人事部職員支援課、
政策企画局戦略広報部戦略広報課
〒163-8001　東京都新宿区西新宿二丁目８番１号

（子供政策連携室）
電話：03-5388-3814
E-mail：S1110302@section.metro.tokyo.jp

（総務局）
電話：03-5388-2462
E-mail：S0000024@section.metro.tokyo.jp

