

東京都「育業」研修教材

「育業」って知ってます？
できることから、すぐに始めましょう！



「育業」と聞いて なにを思い浮かべますか？



「育業」と聞いて なにを思い浮かべますか？

- 育休の事じゃないの？
- 育児中の女性のための新しい制度の事？
- 育児休業の新しい制度のこと？

「育業」 = 「育児休業」の愛称

「育業」って知ってます？
できることから、すぐに始めましょう！



グループワークのグラントルール

【守秘】 この場で話されたことは、この場限りとする

【参加】 いつもよりも少しオープンな気持ちで
考えを積極的に伝える

【尊重】 一人ひとりの考えを尊重し、
途中で遮ったりせずに、しっかり聴く

グループで自己紹介

- お名前
- 所属
- 「育業」と聞いて思い浮かべたこと

0. はじめに

1. 育業の概要

- 1-1 育業基本の「き」
- 1-2 育業がもたらすメリットを考える【ワーク】
- 1-3 なぜ今「育業」か
- 1-4 育業が進まない原因と企業の有効な取組

2. 育業の実務 管理職に求められる対応

- 2-1 法律のこと
- 2-2 対応のポイント1-育業したい労働者がいる場合
- 2-3 対応のポイント2-ふだんから
- 2-4 育業のリアル
- 2-5 事例紹介
- 2-6 まとめ … まず何をしますか？

3. 質疑応答

4. まとめ

子育て支援策総合順位

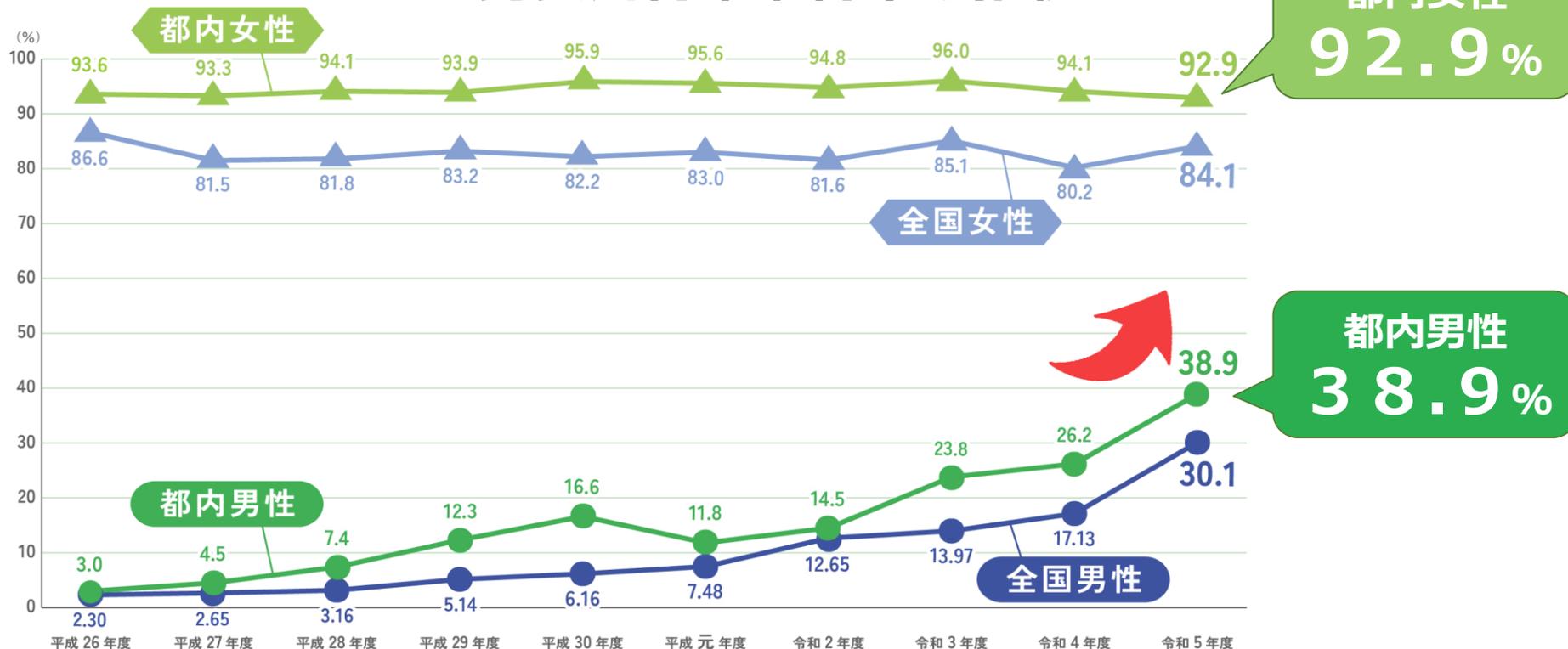
順位	国	育児休業	保育へのアクセス	保育の品質	保育の価格
1	ルクセンブルク	5	3	13	16
2	アイスランド	19	5	1	15
3	スウェーデン	9	4	17	10
21	日本	1	31	22	26

日本の育業制度は
世界一

出典：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）

日本は、父親が通常給与を取得して育業できる期間が
世界で最も長い(30週間相当)

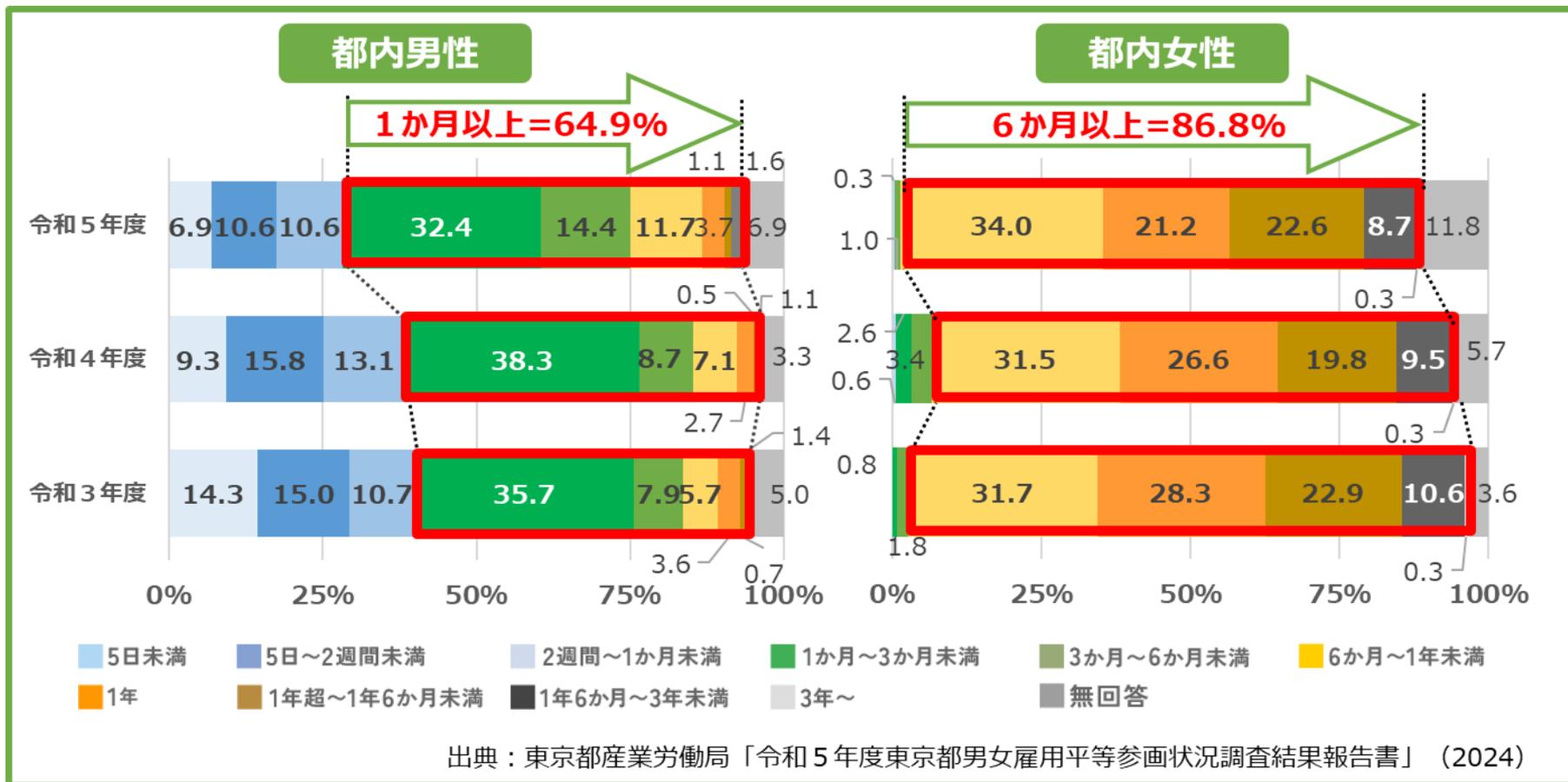
男女別育業取得率の推移



出典：東京都産業労働局「令和5年度男女雇用平等参画状況調査」(2024)
厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」(2024)

男性の令和5年度育業取得率は、全国・都内ともに急上昇しているものの、女性と比較すると依然として低い

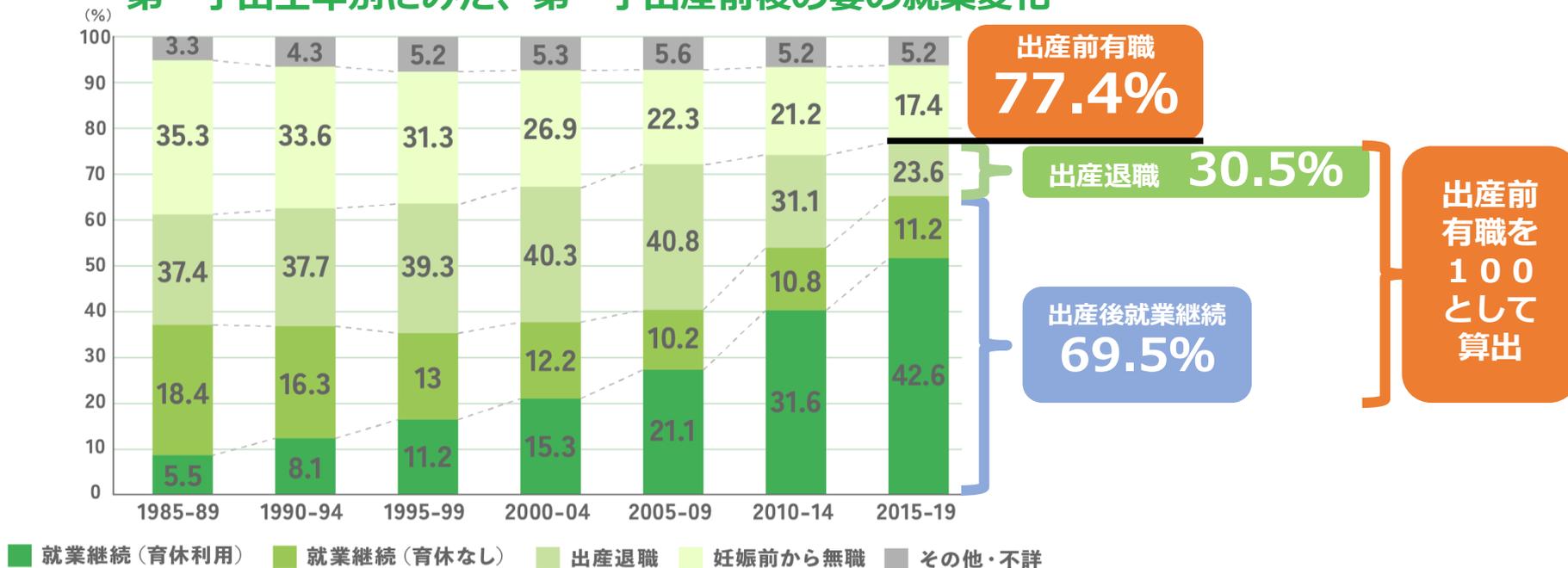
男女別育業期間の推移



男性の育業期間も伸びているが
依然として、男性と女性では大きな差がある

第一子出産後の妻の就業変化

第一子出生年別にみた、第一子出産前後の妻の就業変化



(注1) 就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。
 (注2) 上記グラフは、対象期間(例: 2010~2014)中に産んだ女性の就業変化を表している。

出典: 国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2021)

出産を機に退職を選択する女性が約3割

東京都が展開する「こどもスマイルムーブメント」

- 社会全体で子供を大切にする気運を醸成
- 安心して働き、子育てができる環境づくり



そのコア・アクションの1つが



育いくぎょう業

みんなで育てるしごと

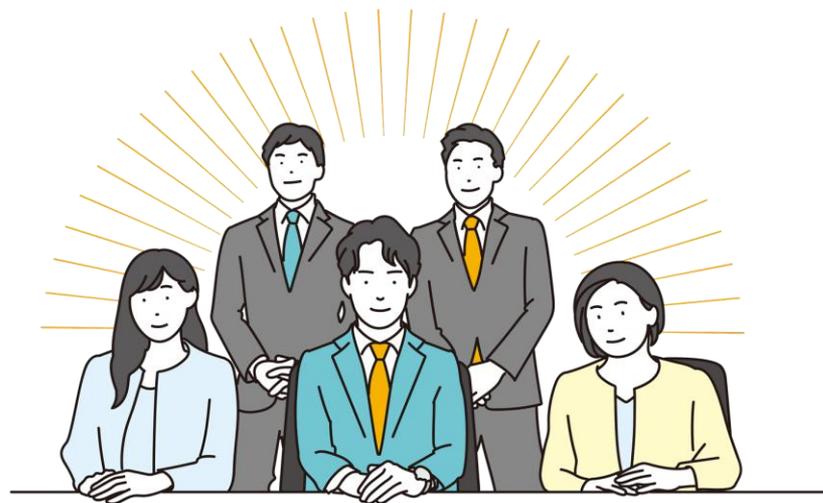
「育休」は「仕事を休む期間」ではなく
「社会の宝である子どもを育てる期間」

「育児」は「大切な仕事」

育業の理念



育児は、未来を担う子供を育てる
大切に尊い仕事



育児休業は、
皆で協力し合う「育業」

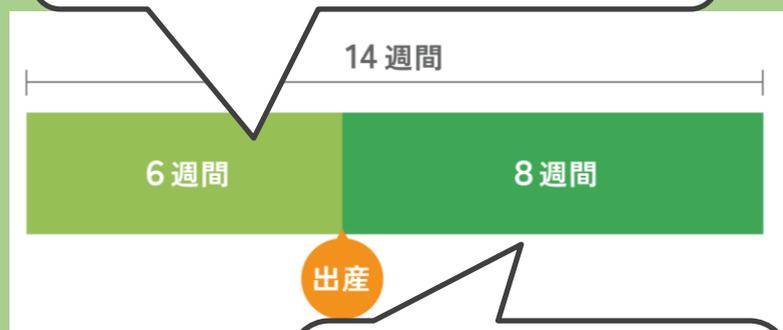
**男女を問わず
望む人誰もが「育業」できる社会を目指しています**

1. 育業の概要

産前産後休業・育児休業とは

産前休業

出産前の準備のための休業



産後休業

出産後の体力回復のための休業

育児休業

出産後の子供を育てるための休業制度



※男性も出産当日から育業開始可

育児休業は、男性は出産当日から、女性は産後休業終了後から取得可能

主な「育児・介護休業法」改正ポイント (令和4年施行)

より育業しやすい制度

産後パパ育休（出生時育児休業）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

★男性は、4回まで分割可能

禁止事項

育児休業等の申出・取得を理由とする不利益取扱い

- ★解雇、退職強要、正社員からパートへの契約変更 等

会社の義務

本人等への個別の周知・意向確認

<周知事項>

- ・ 育児休業等(※)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

「育業」しやすい雇用環境整備

- ・ 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 (ほか)

育児休業取得状況の公表

- ・ 従業員1,000人超の企業が対象
(300人超に拡大・令和7年4月施行予定)

★その他、ハラスメントの防止措置 等

育児休業給付金とは・・・

育児休業期間中に、雇用保険から給付される給付金のこと

休業開始時賃金日額※1 × 支給日数 × **67%** ※2

※1 原則、育児休業開始前6か月間の賃金 ÷ 180日

※2 育児休業の開始から6か月間。その後は50%

※ 育児休業給付金には上限があり、毎年変更になります。（例 令和6年度 上限約31万円）

社会保険料免除なども考慮すると

育児休業前の
約8割!! (現在)

令和7年4月1日施行予定

休業開始時賃金日額※1 × 支給日数 × **80%** ※2

※1 原則、育児休業開始前6か月間の賃金 ÷ 180日

※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%

社会保険料免除なども考慮すると

育児休業前の
約10割!!

育業がもたらすメリットを考える 【ワーク】

半年間の育業がもたらすメリットを考える

ワークの進め方

①

個人で検討
5分

②

グループで検討
10分

③

全体で共有

検討テーマ

企業のメリット

職場のメリット

管理職のメリット

当事者のメリット

半年間の育業がもたらすメリットを考える

企業のメリット	職場のメリット
管理職のメリット	当事者のメリット

個人ワーク **5** 分

半年間の育業がもたらすメリットを考える

記入例

企業のメリット	職場のメリット
<ul style="list-style-type: none">● 外部評価が上がる● 人材が集まる● イノベーションが起きる	<ul style="list-style-type: none">● 業務の見える化● 同僚へのナレッジ・育成
管理職のメリット	当事者のメリット
<ul style="list-style-type: none">● チームワーク醸成● 育児が理由で離職者がなくなる	<ul style="list-style-type: none">● 子供と貴重な時間を過ごせる● 新しい視点の獲得● 仕事へのモチベーションのアップ

【グループ共有】

グループ共有 **10**分

【全体共有】



育いくぎょう業

みんなで育てるしごと

なぜ今「育業」か

「育業」のメリット

企業のメリット

- 社員のロイヤリティの向上
- 優秀な人材の確保
- ESG経営実現による企業価値の向上
- 労働生産性の向上

当事者のメリット

- スキルアップ
(労働生産性の向上)
- 夫婦の関係性を強化
- 育業を通じた新たな社会経験と気づき
(復職後の業務の質が向上)

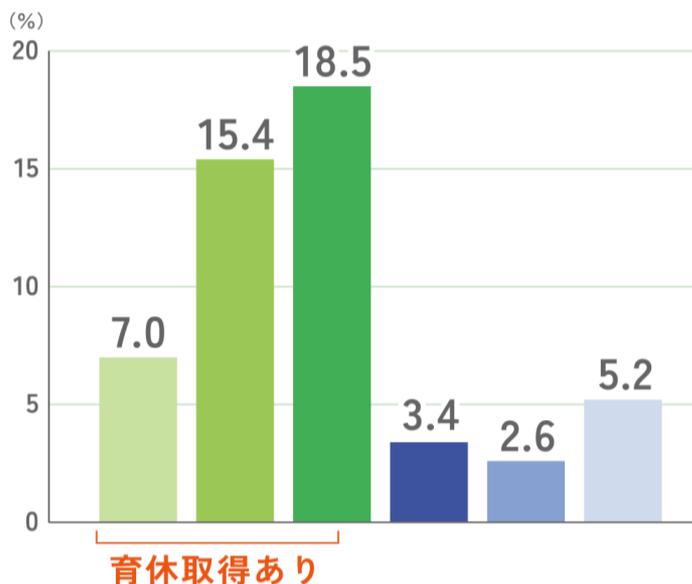
育業は、企業・当事者双方にメリットがある

企業のメリット

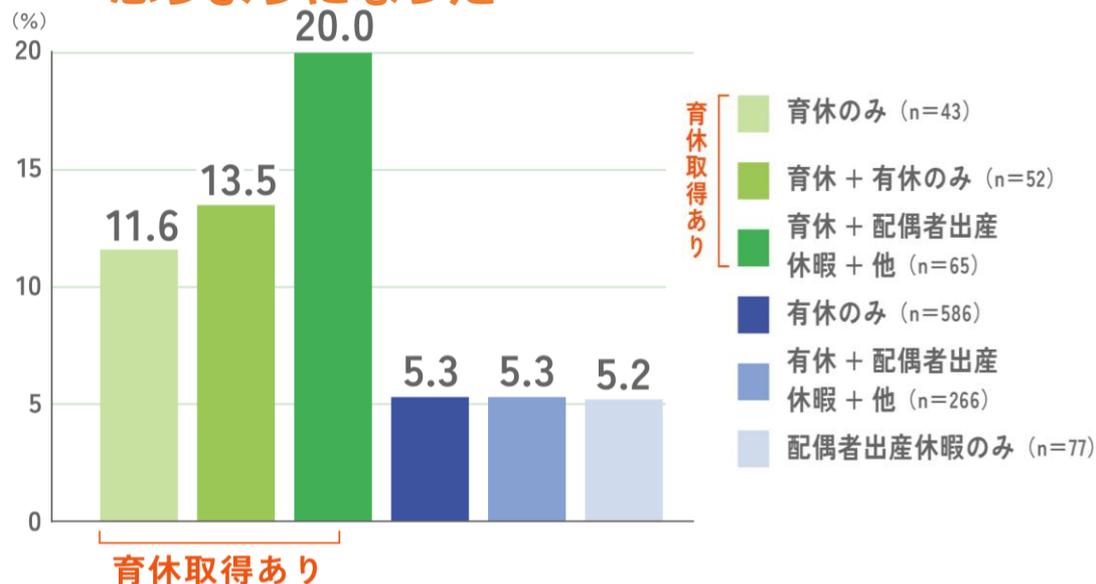
社員のロイヤリティの向上

【休暇・休業の取得状況別にみた、仕事に対する意識変化（男性）】

会社への帰属意識が高まった



会社に仕事で応えたいと思うようになった



出典：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）を基に作成

育業経験者は、未経験者と比較して、
企業への帰属意識などが高まる傾向にある

1-3-3 なぜ今「育業」か

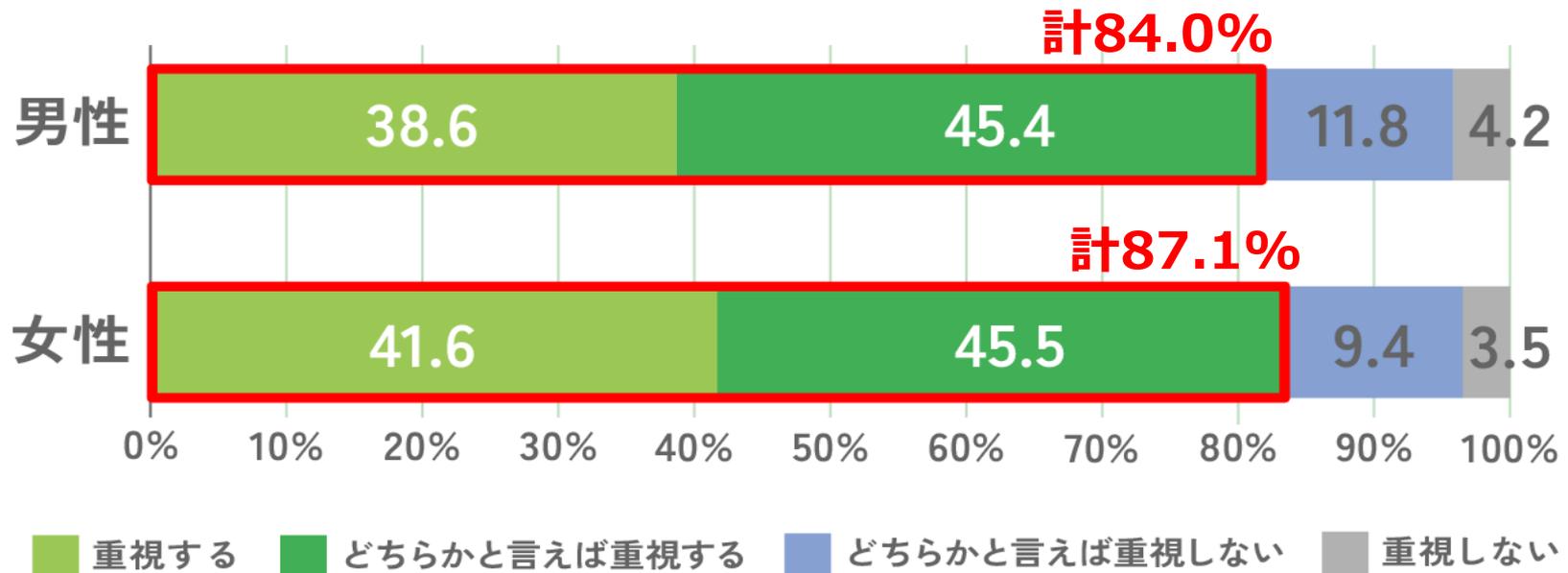
就職を予定する大学生等の企業選択における「育業」に対する意識

企業のメリット

優秀な人材の確保

【企業選択における「育業」の重要度】

Q.企業選択において、育業取得率の高さや育業期間の長さをどの程度重視しますか？



1-3-4 なぜ今「育業」か

就職を予定する大学生等の企業選択における「育業」に対する意識

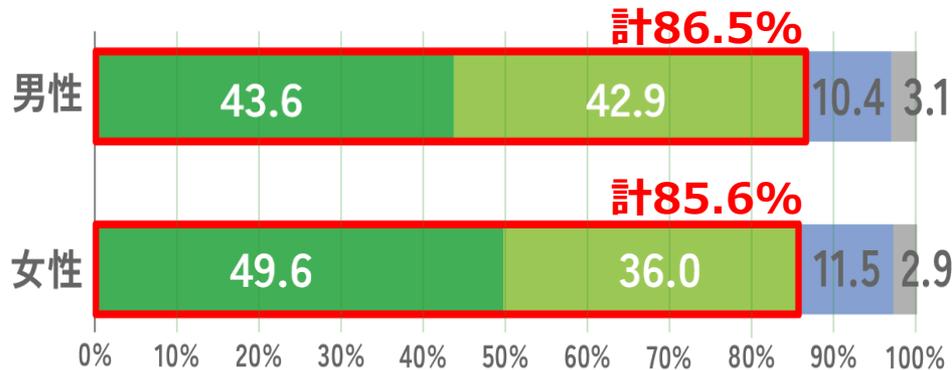
企業のメリット

【将来の育業希望】

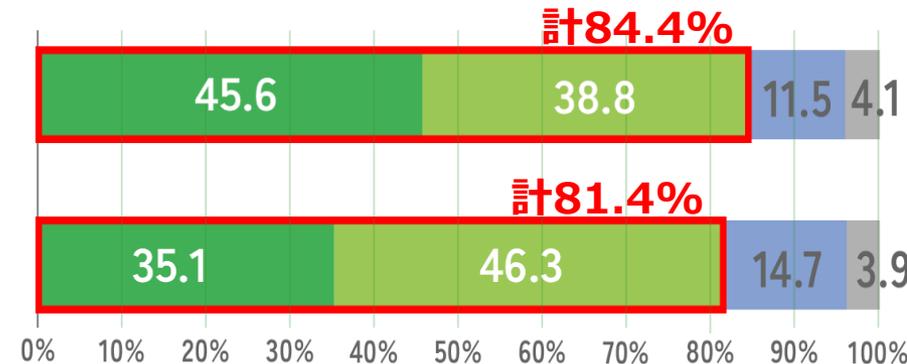
Q.あなたに将来子供が生まれたら、あなた自身は育業したいと思いますか？

Q.あなたに将来子供が生まれたら、パートナーに育業してほしいと思いますか？

本人が育業を希望



パートナーの育業を希望



■ したい・してほしい ■ どちらかと言えばしたい・どちらかと言えばしてほしい ■ どちらかと言えばしたくない・どちらかと言えばしてほしくない ■ したくない・してほしくない

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」

ほとんどの就活生は、本人の育業はもとより、
パートナーに対しても育業を求めている

既に就活生の企業選択において、「育業」は常識！

1-3-5 なぜ今「育業」か

就職を予定する大学生等の企業選択における「育業」に対する意識

企業のメリット



企業に対するイメージトップ3



高い

育業取得率

低い

👑 1位：働きやすそう

2位：社員のことを考えている

3位：様々な考え方に理解がある

💧 1位：働きにくそう

2位：経営者の考えが古そう

3位：様々な考え方に対して理解がない

長い

育業期間

短い

👑 1位：社員のことを考えている

2位：働きやすそう

3位：様々な考え方に理解がある

💧 1位：働きにくそう

2位：社員のことを考えていない

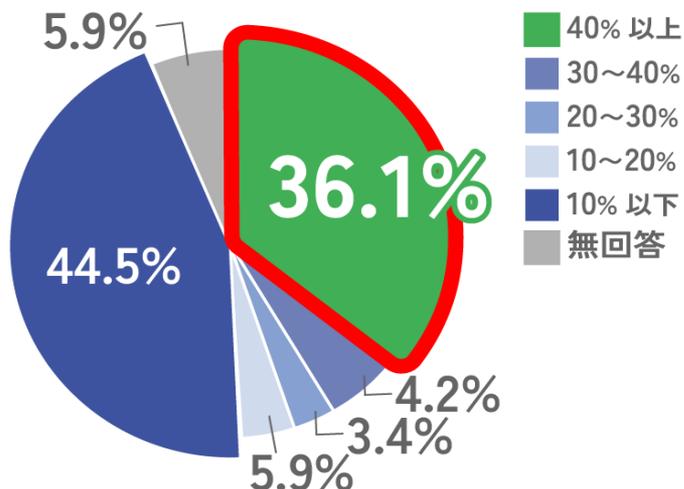
3位：様々な考え方に対して理解がない

企業のメリット

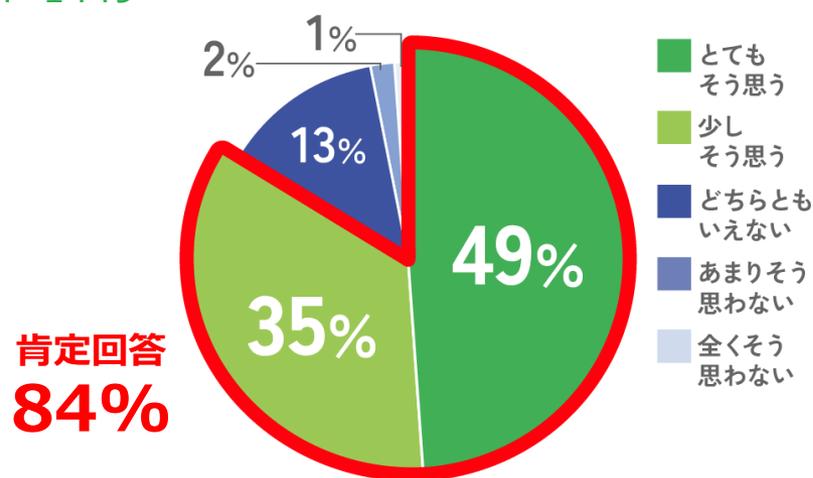
「育業」は社会（Social）に関する評価項目

ESG経営実現による企業価値の向上

機関投資家による投資のうち、ESG投資の占める割合 n=119 生活者に聞いた「企業はESGに積極的に取り組むべきか」 n=1449



出典：内閣府「ESG投資における女性活躍情報の活用状況に関する調査研究アンケート調査」（2018）



出典：一般社団法人 経済広報センター「ESGに関する意識調査」（2020）

育業の取組が消極的な企業は、
投資家などから厳しい評価を受ける可能性あり

（従業員数が一定規模以上の企業は、男性育業取得率を有価証券報告書等で公表する義務）

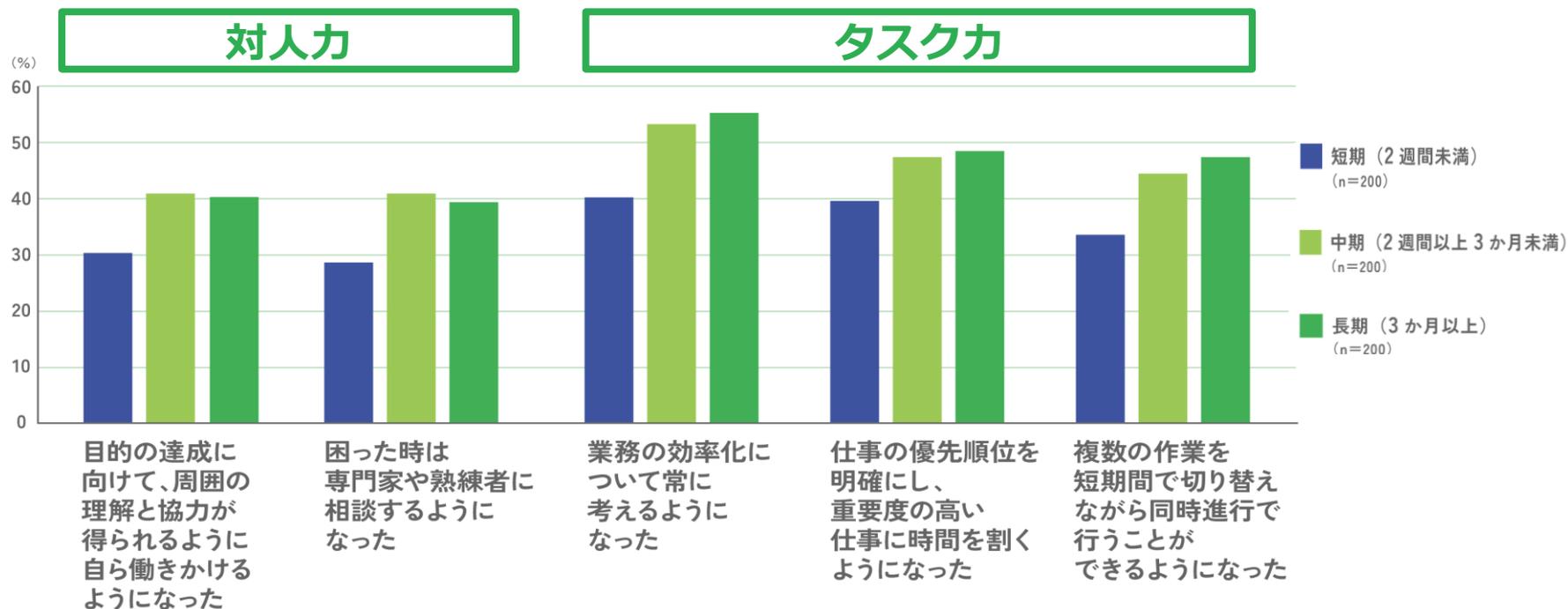
企業のメリット

当事者のメリット

労働生産性の向上

対人力・タスクカの変化（男性の育児休業期間別）

変化を感じている

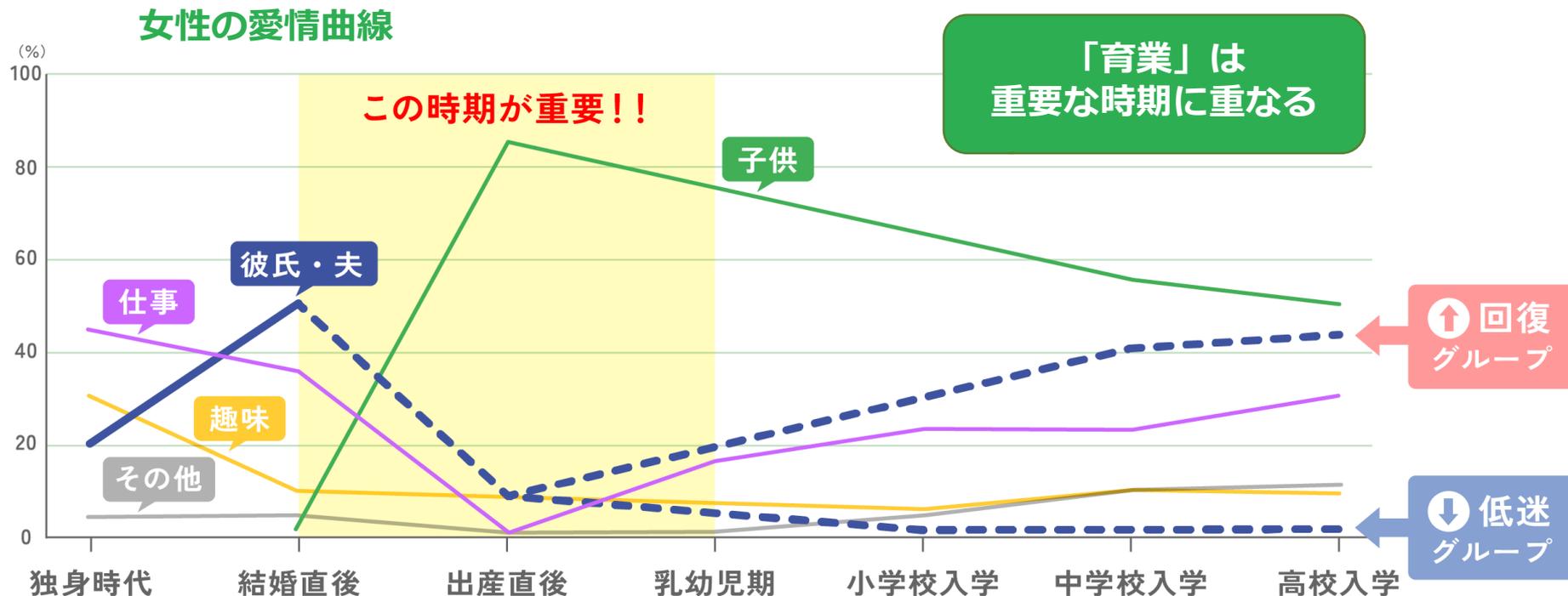


出典：パーソン総合研究所「男性育休に関する定量調査」（2023）を基に作成

育業が長期間の方が、より一層、業務の精査・効率化に取り組むため、労働生産性の向上にもつながる

当事者のメリット

夫婦の関係性を強化



出典：渥美由喜著「夫婦の愛情曲線の変遷」

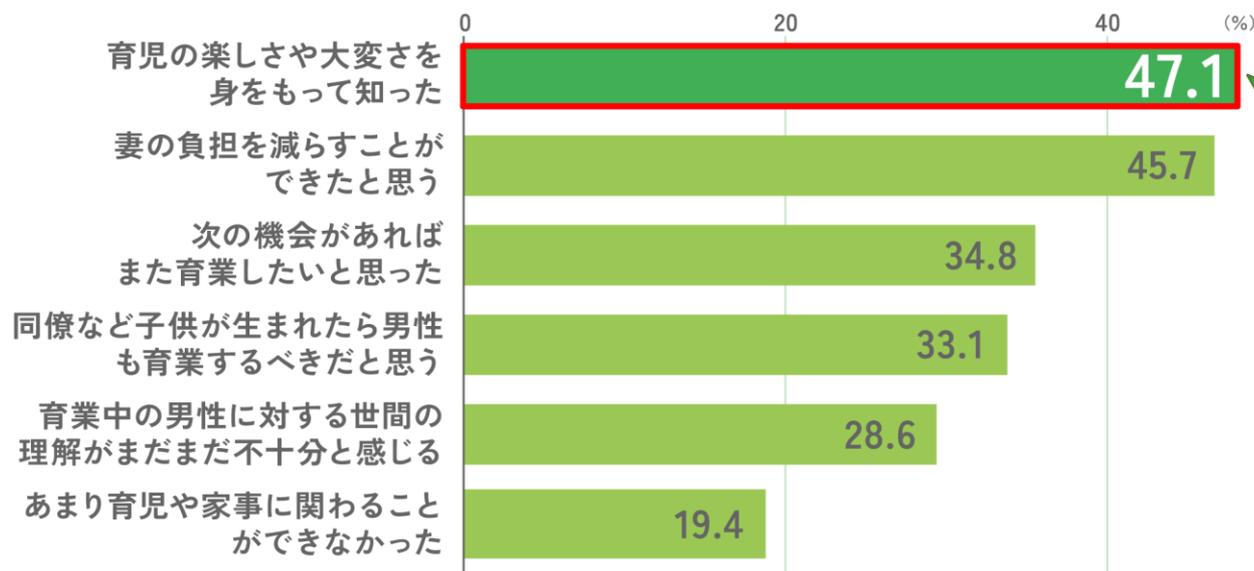
いちばん大変だけど大切な時期を
夫婦で協力して乗り切ると、絆が深まる

当事者のメリット

育業を通じた新たな社会経験と気づき

〈育業した男性への質問〉

Q.あなたが育業を終えたときのあなたの考え方に当てはまるものをお答えください。



2人に1人が実感

出典：東京都生活文化スポーツ局「令和5年度男性の家事・育児実態調査結果」

育業は、仕事では得られない経験の連続であり、
大半の男性にとって、有益な経験となっている

育業が進まない原因

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のだろうか？

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のか？

育業当事者



経済的な**不安**

…育業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のだろうか？

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？

6つの不安を解消するためには？

企業の有効な取組

Point 1

社内制度の改革

- 支援手当・特別休暇など、独自の支援制度を整備
- 復職時のサポートプログラムを開発

〈当社の取組〉

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配信
- 育業支援制度の周知

〈当社の取組〉

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

〈当社の取組〉

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

〈当社の取組〉

「制度」「情報」「理解」「組織風土」について、漏れなく取組の充実化を図ることが育業を進めるカギ！

職場はすでにダイバーシティ

介護



背景は人それぞれ
誰にでも事情はある

子育て



趣味



その他様々

通院



あなたの職場は、お互いの事情を理解していますか？

色々な事情を抱えている人が自分らしく働ける環境が
整った企業が選ばれる時代！

2. 育業の実務 管理職に求められる対応

企業に求められる対応

1 申出通り育業させること

2 育業した労働者に不利益な取扱いをしないこと

3 ハラスメントについて
・ 防止対策を講じること
・ 相談に迅速・適切に対応すること

4 育業したい！と申しやすい職場環境を整備すること

5 子が生まれると申出した労働者に
・ 育業について個別に説明すること
・ 育業の意向を確認すること

管理職に求められる対応

申出があったら
・ 却下しない
・ 再考を促さない
・ 申出しづらい透明バリアをはらない

復帰時に
・ 不利益な配置転換をしない
・ 降格をしない
・ 不利益な人事評価をしない

ハラスメント
・ 自身がハラスメントをしない
・ 相談があったら適切に対応する
・ 見逃さない

職場環境づくり
・ 誰かが休んでも回るチームの体制
・ 風通しの良い職場

女性から「妊娠しました」
男性から「妻が妊娠して…」と申出があった場合
→ 対応フローを理解しておく

対応のポイント1 - 育業したい労働者がいる場合

否定的な対応をしない	NG例 「いいの?」「本気?」「え…?!」
ハラスメントをしない	NG例 「男のくせに」「評価どうなっても知らないよ」「出世は捨てるの?」
早めに、風呂敷を大きく広げて、育業のプランや希望を聞いてみる	良い例 「こんないろんな育業パターンがあるから、家でよく相談してみて!」
育業中の労働者の仕事をどう分担するか考える	ポイント1: 育業する労働者分の人件費を上手に使う ポイント2: 育業から戻ってくるポジションを確保
賞与、昇格等の人事評価にも 要注意	ポイント1: 他の欠勤と同様に扱っていないか → 法に基づき育業という大事な仕事をしたという認識を! ポイント2: 貢献を評価する場合、期間按分と二重控除になっていないか NG例 6か月のうち2か月休んだだけに賞与が半額以下?! ・算定期間6か月間に車を60台売るという目標 ・算定期間のうち、2か月育業し、4か月で40台売った → 支給額 = 満額支給分 × 2/3 (評価分) × 2/3 (期間按分)

その労働者の育業のため+今後、育業する人のために!
育業した人がどうなるか、みんな見てます

労働者のお金のこと

収入	産 休	育児休業
賃金	法律上の定め無し（無給の場合も）	
手当・給付	「出産手当金」（健保） 賃金の2/3相当	「育児休業給付」（ハローワーク） 最初の180日…賃金の67% それ以降…賃金の50%

支出	産 休	育児休業
社会保険料	手続きをすれば免除	
雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない	
労災保険料	事業主のみが支払うもの	

事業主のお金のこと

支出	産 休	育児休業
賃金	賃金の支払い義務は無い（無給可）	
社会保険料	手続きをすれば免除	
雇用保険料	無給の場合、保険料は発生しない	
労災保険料		

2-3 対応のポイント2 - ふだんから

ハラスメントが無いように	<p>ポイント1：何がハラスメントにあたるのか知っておく</p> <p>NG ハラスメントの例 … 育業を躊躇させるような言動全てです！ 「また育業なんだ」「育業なんて迷惑だ」「男のくせに育業なんて」 「今どきの人は…」 「育業をする人に重要な仕事は任せられない」 「育業するなら担当を変えてほしい」</p>
	<p>ポイント2：管理職としてすべきこと</p> <ul style="list-style-type: none">・自分がハラスメントをしない・ハラスメントを見聞きしたら放置しない・相談があったら門前払いしない <p>NG例 「悪気は無いと思う」「あなたの言い方もよくない」 「権利ばかり主張しないで」</p>
育業のことを知っておく	<ul style="list-style-type: none">・知識を得る（社内発信／ニュース）・社内の制度や育業についての相談先を調べておく・リアルな声を聴く（社内の育業当事者／子供がいる友人など）
育業だけでなく	<ul style="list-style-type: none">・誰かが休んでも回るチームの体制づくり・風通しの良い職場・ライフワークバランス（年次有給休暇の取得／時間外労働の削減）

誰も年休を取得していない職場では、育業したいと言い出しにくい
どんな立場の社員もライフワークバランスを大切にできる
職場環境づくりが育業促進への近道

2-4-1 育業のリアル 制度の確認



	産後パパ育休	育児休業
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に 4週間まで取得可能	原則子が1歳（最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能	分割して2回取得可能
休業中の就業	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	原則就業不可
	<p>途中で就労可</p>	<p>途中で就労不可</p>

2-4-2 育業のリアル パパ・ママが協力して育業①



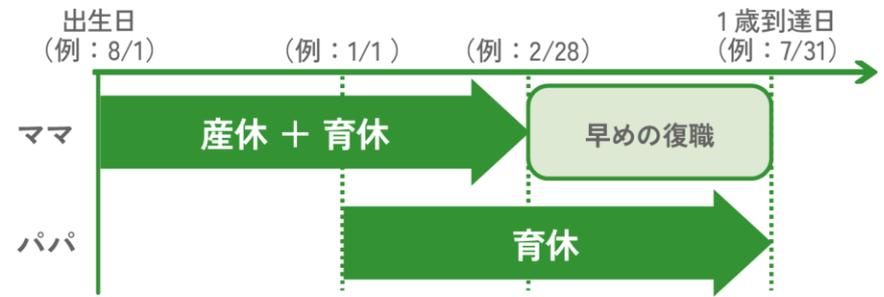
パターン 1 パパ・ママとも1歳まで育業



【maxパターン】

パパ・ママふたり揃って、1歳まで育業！

パターン 2 ママ⇒パパ 半分ずつ



7か月ずつママとパパがバトンタッチ！

パターン 3 パパが分割をフル活用



パパは「産後パパ育休」2回＋「育児休業」2回＝合計4回に分割して育業することができます！

パターン 4 ママの産後の大変な時だけでも！



【minimumパターン】長い育業は難しいパパも、産後のママが大変な時期くらいは！

2-4-3 育業のリアル パパ・ママが協力して育業②

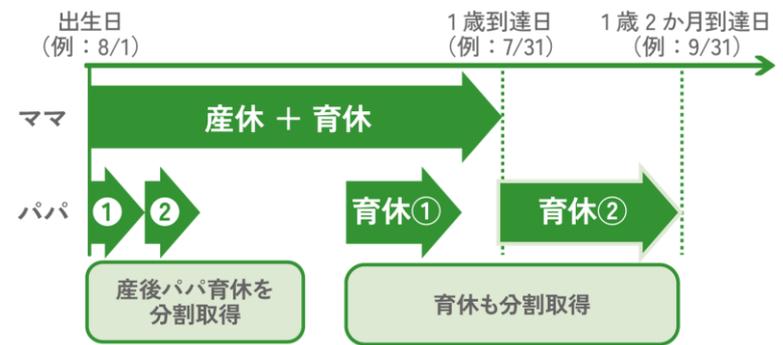


パターン 5 育業バトンタッチ作戦！



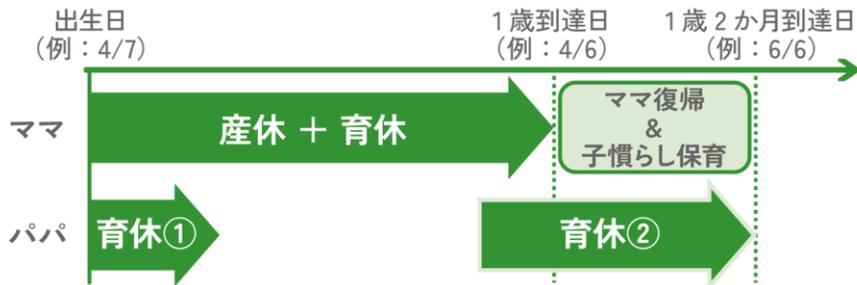
分割取得を利用して、それぞれの繁忙期に復職して育業のバトンを繋ぐこともできます！

パターン 6 「パパママ育休プラス」も活用①



「パパママ育休プラス」を使うと、子どもが1歳2か月になるまで育業可能です！

パターン 7 「パパママ育休プラス」も活用②



「パパママ育休プラス」を使うと、子どもが1歳2か月になるまで育業可能です！

パターン 8 「パパママ育休プラス」も活用③



「パパママ育休プラス」を使うと、子どもが1歳2か月になるまで育業可能です！

<事例>

- ・ 男性社員Aが第2子出産直後の1か月育業を希望
- ・ Aはベテランの技術者で、その人がいないとプロジェクトが進まない
- ・ どちらの両親も頼ることができず、A育業しないとAの家は…

悪い例

Aのプロ意識を利用し「法律はわかるけどあなたがいないと…」とAが育業をしないように誘導。

→ Aは、退職

※ 休まれたら困る労働者が退職したらもっと困るはずです。

良い例

「産後パパ育休」を使い、外せない会議の日だけオンラインで参加する、一部技術を後輩に伝授するなど工夫をした。

→ 後輩技術者も育ち、仕事が見える化された。

※ 病気、介護などで誰かが突然休むリスクに備える体制が整備されました。

2-6 まとめ … まず何をしますか？

「育業」チェックシート	
✓	「育業したいのですが」と言われた時に備え、社内の対応フローを確認しておく
	心づもり、イメージトレーニングをしておく
	「育業の研修に参加したよ！」とチームメンバーに内容を共有
	チーム内にハラスメントがないか、そっと観察してみる
	部下ひとりひとりのライフ・ワーク・バランスについて心を馳せてみる
	部下ひとりひとりについて、「もし1か月休んだら」どう対応するか考えてみる
	自分が育業を試してみる
	自分が年休を取得する
	定時退社が基本！宣言をする
	1か月先に予告年休を1週間取って海外旅行に行ってみる
	年次有給休暇を利用して孫の育業にチャレンジ！

【質疑応答】



育 いっきょう 業

みんなで育てるしごと

<本日のポイント>

- 育業は、企業・当事者双方にメリットがある
- 既に就活生の企業選択において、「育業」は常識！
- 色々な事情を抱えている人が自分らしく働ける環境が整った企業が選ばれる時代！
- 育業した人がどうなるか、みんな見てます
- 管理職の対応のポイント
 - ・ ふだんから育業のことを知っておこう
～知っておかないとまずい！？～