



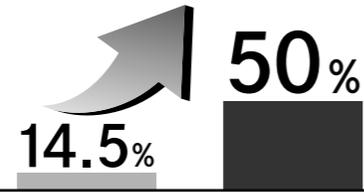
TOKYO パパ育業促進企業 登録制度が始まりました

仕事と育児を両立できる社会を実現するために、今年から段階的に、改正育児・介護休業法が施行されています。東京都は、都内企業の男性従業員の育児休業取得率向上を目指し、取得率が高い企業を「TOKYO パパ育業促進企業」として登録する制度を開始しました。企業の皆様のご登録をお待ちしています。

東京都は2026年度までに
男性育業取得率50%を目指す

男性の育児休業取得率の現状は、わずか14.5%*。東京都は、男性社員も育児休業を取得しやすくなり、男女ともに育児と仕事の両立ができる職場環境の整備を進めます。

*出典:東京都産業労働局「令和2年度東京都男女雇用平等参画状況調査」



登録申請は7月20日(水)からスタート!

登録するとこんなメリットが!

- 登録マークを自社ホームページやパンフレット、名刺などのPR活動に利用できます
- 東京都の中小企業制度融資(働き方改革メニュー)が利用できます
- 東京都が専用ポータルサイトで企業情報や取り組み内容を周知します

対象事業者

- 都内で事業を営む企業など(大企業を含む)
- 過去2年度の男性従業員の育児休業取得率の平均が50%以上であること
- その他(企業の取り組み報告、次年度目標値、取り組み計画など)

登録申請に関するお問い合わせ先

令和4年度 男性育休取得促進に向けた普及啓発事業 事務局
TEL:03-6632-7495 メール:toroku_danseiikukyu(at)ikukyu-tokyo.com
※迷惑メール対策のため、メールアドレスの表記を変更しております。(at)を@に置き換えてご利用ください。

2022年4月に施行された改正育児・介護休業法の主なポイント

- ① 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備及び妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置
 - 事業主に、研修の実施や相談窓口の設置など、育児休業の申し出・取得を円滑にするための、雇用環境の整備に関する措置を義務付ける
 - 事業主に、妊娠・出産(本人または配偶者)の申し出をした労働者へ、個別の制度周知及び休業の取得意向の確認のための措置を義務付ける
- ② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和
 - 「事業主に引き続き雇用された期間が1年以上」の要件を撤廃する

詳細は厚生労働省ウェブサイトで公開中

<https://www.tokiorisk.co.jp/seminar/2021/001/pdf-2021-001-01.pdf>



職場づくりや男性育業に
役立つ情報が盛りだくさん!

TOKYO パパ育業促進企業

TOKYO パパ育業促進企業

検索

<https://www.katei-ryouritsu.metro.tokyo.lg.jp/danseiikukyu/touroku/>



「TOKYO パパ育業促進企業登録マーク」。男性従業員の育児休業取得率に応じて、マークの色が変わります(50%以上はブロンズ、75%以上はシルバー、100%はゴールド)。