

## TOKYOパパ育業促進企業 男性育業を推進する企業の取り組み事例を公開

東京都では、男性社員が当たり前に育業(※)をし、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るため、都内企業の経営者・管理職及び従業員等に向けて、普及啓発事業を実施しています。

その一環として、男性従業員の育業取得率を一定割合達成し、今後も育業を促進する企業を東京都が「TOKYOパパ育業促進企業」として登録し、ポータルサイト内で公表するとともに、登録企業の事例動画等を発信しています。この度、「TOKYOパパ育業促進企業」に登録された企業の好事例(記事・動画)を新たに公開しましたので、お知らせします。

(※)育児休業の愛称「育業」について

東京都は、育休を取得しやすい社会の雰囲気づくりのため、育休の「休む」というイメージを一新する愛称を募集し、多数のご応募の中から選ばれた愛称「育業」を決定いたしました。

### 取り組み事例について

#### ・掲載企業

##### 【記事・動画】

株式会社東急モールズデベロップメント  
イーソル株式会社

##### 【記事】

株式会社ジャノメ  
日本アイ・ビー・エム株式会社  
住友生命保険相互会社  
日本物産株式会社



株式会社東急モールズデベロップメント



イーソル株式会社



株式会社ジャノメ



日本アイ・ビー・エム株式会社



住友生命保険相互会社



日本物産株式会社

・掲載ページ ポータルサイト:<https://www.katei-ryouritsu.metro.tokyo.lg.jp/danseikukyu/>

## TOKYO パパ育児促進企業について

### ・対象事業者

- ・都内で事業を営む企業等
- ・過去2会計年度の男性従業員の育児取得率の平均が 50%以上であること
- ・過去5年間に重大な法令違反等がないこと
- ・その他詳細要件あり

### ・登録マーク

育児取得率に応じて、ゴールド、シルバー、ブロンズのマークを付与

※ 登録制度の概要・申請については、ポータルサイトをご覧ください。

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



登録マーク  
100% ゴールド

## 各企業の男性育児促進に向けた取り組みに関する所感・制度導入の成果について

### ・株式会社東急モールズデベロップメント「パパ育児は創造力と想像力の向上」

- ・社員起案の独自の「TMD※パパママサポートプログラム」により、男女を問わない育児の実現
- ・2022 年度、2023 年度では男性育児取得率 100%を達成し、業務の効率化へも好影響
- ・社内掲示板などでの情報掲載により、取得しやすい空気感の醸成や育児の理解が浸透

※TMD…東急モールズデベロップメントの略称

### ・イーソル株式会社「パパ育児は人が長く働けること」

- ・トップが「男性育休 100%宣言」を早期に行い、「取得して当然」という姿勢を社内外に周知
- ・2012 年より「楽しい“働き方”チャレンジ」プロジェクトを開始し、ライフイベントと仕事の両立を支援
- ・自社独自のガイドブックや、セミナー開催等、育児休業申請から育休中、復帰前後の各段階におけるサポートの強化

### ・株式会社ジャノメ「社員それぞれの背景に家族がある その意識からパパ育児推進をスタート」

- ・2022 年 10 月より、産後パパ育休を 14 日間まで有給で取得できるように
- ・積立保存休暇(有給)も 20 日間まで産後パパ育休・育児に充当でき、給与面での懸念に配慮
- ・配偶者が出産した男性社員には、人事部や所属長から取得の声掛けをすることで、男性も育児休業を取得しやすい環境を整備した

### ・日本アイ・ビー・エム株式会社「歴史ある制度を時代に合わせて更新 価値観に合う働き方を選択可能に」

- ・過去 2 年間で育児休業取得率が約 20%向上。「男性育休 100%企業宣言」などを通じて、社内外に育児推進の姿勢を発信
- ・子が 1 歳になるまで取得可能な有給 20 日間の「育児特別休暇」を新設。法定より 1 週間長い産前休暇(7 週間)や短時間勤務など、多様なニーズに応える制度を提供
- ・育児中や育児予定の社員が参加する「ワーキングペアレンツコミュニティ」で、情報共有や助け合いが進む。約 800 人が参加

### ・住友生命保険相互会社「相互理解が深まるパパ育業 まず100%に、達成後は日数増加も着手」

- ・2019年以降、男性育業取得率100%を達成し、2021年度から3年連続でその水準を維持
- ・「チャレンジ育休30Days」宣言を契機に、30日以上の育業取得者が3人に1人に達する
- ・育業経験者が希望者に申請の流れや注意点をアドバイスするなど、相互サポートの關係に

### ・日本物産株式会社「取得者や周囲に孤立を感じさせないため 全社挙げてのバックアップ姿勢を示す」

- ・「パパママ向け産休・育休の手引き」を作成し、全社員に提供
- ・育業取得者(男性含む)を対象に「育休者座談会」を開催。社内報を通じて全社員へフィードバックし、男性社員の意識改革を行った
- ・育業取得予定者に対して事前説明会を実施。上司も同席することで情報共有を行い、本人・人事担当者・上長の三者で対話することにより育業取得に対する本人の不安を払拭した
- ・公式ラインアカウントを作成し、育業取得中も取得者の疑問に対してタイムリーに回答できる環境を整え、育業取得者と近い距離感を保つことが出来た

## 男性育業 社内研修用動画の公開

「男性育業」は、経営戦略・会社としての風土作りに寄与することに加え、当事者、同僚、管理職に、共通認識として理解してもらうことが大切です。東京都は、「育業」の社内周知等に活用できる研修動画を作成・公開し、アニメーション形式で4つのポイント(男性育業の重要性・社会環境の変化・育業の準備や不安の解消・育業中の過ごし方)を中心に解説しております。ぜひご活用ください。

- ・研修動画：<https://www.katei-ryouritsu.metro.tokyo.lg.jp/danseikukyu/touroku/>

育業

様々な社会環境の変化

育業

社会課題の解決

育業中の不安解消

過去6ヶ月

給与 + 残業代 + 交通費

総支給の平均で算出

実質80%補償

出典：日本生命保険「第10回就業環境でイクメン2021」7.女性の育業開始は増えています。