

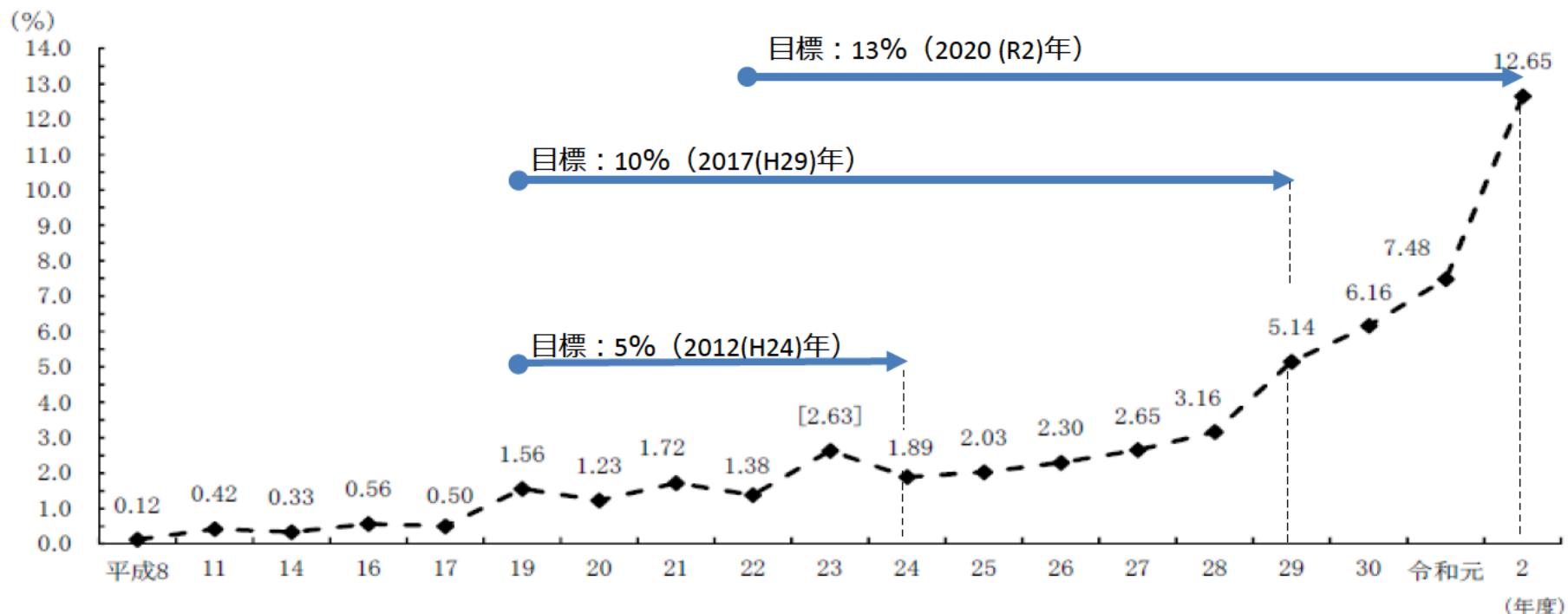
男性の育児休業取得の推進について

男性の育児休業取得率の推移

- ・H3（1991）年に育児休業制度が導入。男性の育児休業取得率は徐々に上昇しており、直近ではR元年度の7.48%からR2年度の12.65%と上昇。

目標：30%（2025 (R7)年）

（男性）



育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（※）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

（※） 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

（注） 平成23年度の [] 内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

（出典） 令和2年度雇用均等基本調査

育児休業制度の改正経緯

立案時 育児休業 取得率 (男性)	目標	5% (2012年) 10% (2017年)	13% (2020年)	13% (2020年)	30% (2025年)
	実績	1.56% (平成19年度)	2.65% (平成27年度)	3.16% (平成28年度)	7.48% (令和元年度)
育児休業法		平成21年改正法	平成28年改正法	平成29年改正法	令和3年改正法
課題認識	<p>①第一子出産前後で継続して就業している女性の割合は低い水準にとどまっており、休業からの復職後に仕事と子育てを両立して続けていくことには、依然として、かなりの困難が伴っている。</p> <p>このため、休業からの復帰後の子育て期に多様で柔軟な働き方を選べるようにすることが必要。</p> <p>②また、勤労者世帯の過半数が共働き世帯となっているなかで、女性だけでなく男性も子育てができ、親子で過ごす時間を持つことへの環境づくりが求められているが、男性の育児休業取得率は1.56%であり、男性が子育てや家事に費やす時間も極めて低い。</p> <p>男性が子育てや家事に関わっておらず、その結果、女性に子育てや家事の負荷がかかりすぎていることが、女性の継続就業を困難にし、少子化の原因にもなっている。</p>	<p>①パートタイム労働者・派遣労働者等が、育児休業を取得しながら継続就業をしている割合が、正規雇用労働者と比較して低い。</p> <p>②育児休業の対象となる子の範囲に関しては、平成27年3月に総務省行政評価局長から厚生労働省雇用均等・児童家庭局長宛に、特別養子縁組の監護期間についても、法律上の子に準じて育児休業の対象とすべきとのあっせんが出された。</p> <p>③いわゆるマタニティハラスメント・パタニティハラスメントなど妊娠・出産・育児休業・介護休業等を理由とする不利益取扱い等については、個人の尊厳を傷つけるのみならず、例えば、女性に継続就業を断念させる結果に直結する。</p>	<p>①保育所への入所が一般的に年度初めであることを踏まえると、1歳6か月から年度末の期間については、保育所に預けられず、かつ育休も取得出来ない期間となる。</p> <p>②育児休業を取得しなかった労働者に対し、取得しなかった理由を調査したところ、「職場が育児休業を取得しづらい雰囲気だった」という回答が一定数あった。</p> <p>③配偶者の妊娠・出産に際して男性が取得した休暇・休業制度をみると、育児休業制度以外の休暇が多く利用されており、育児を目的とした休暇は高いニーズがあるといえる。</p>	<p>①実際に育児休業を取得した男性の多くは子の出生直後の時期に取得しており、この時期の取得ニーズが高いと考えられる。</p> <p>②男性が育児休業を取得しない理由としては、業務の都合や職場の雰囲気や挙げられている。</p> <p>また、育児休業等に関し個別の働きかけ等の取組がある場合は取得割合が高くなる一方で、男性では6割以上が企業からの働きかけがなかったと回答している調査結果がある。</p> <p>③子の出生直後の短期間の休業のみでなく、その後の夫婦交替等でのまとまった期間の休業の取得も念頭に置けば育児休業を分割して取得できるようにすることも必要。</p> <p>④企業自ら積極的な取組を進めていく社会的な機運を醸成するため、育児休業取得率公表を促すことで、男性の育児休業の取得を進めることも有効である。</p> <p>⑤雇用形態にかかわらず育児・介護休業を取得しやすくしていくことも喫緊の課題である</p>	
改正概要	<p>①パパ・ママ育休プラスの創設</p> <p>②パパ休暇の創設</p> <p>③3歳までの子を養育する労働者に対する短時間制度の措置義務・所定外労働の制限</p> <p>④子の看護休暇の拡充（2人以上の場合、年10日）</p> <p>⑤労使協定により配偶者が専業主婦（夫）である労働者の育休取得を拒むことができるとする規定の廃止</p>	<p>①有期契約労働者の育児休業の取得要件の緩和</p> <p>②子の看護休暇の半日単位の取得を可能とする。</p> <p>③育児休業等の対象となる子の範囲の拡大</p> <p>④妊娠・出産・育児休業・介護休業をしながら継続就業しようとする男女労働者の就業環境の整備</p>	<p>①育児休業期間の延長（最長2歳まで）</p> <p>②育児休業等制度の個別周知（努力義務）</p> <p>③育児目的休暇制度の措置の努力義務化</p>	<p>①産後パパ育休の創設</p> <p>②育児休業を取得しやすい雇用環境整備及び妊娠・出産等の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務付け</p> <p>③育児休業の分割取得</p> <p>④育児休業の取得の状況の公表の義務付け</p> <p>⑤有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和</p>	

令和3年法改正に係る労働政策審議会の検討経緯

令和2年9月29日 労働政策審議会雇用環境・均等分科会(分科会) 第30回 同分科会で検討開始

男性の育児休業取得促進等に関する検討項目(案) (第30回分科会資料(抜粋))

1. 男性の育児休業取得促進策について

- (1) 子の出生直後の休業の取得を促進する仕組み
- (2) 妊娠・出産(本人又は配偶者)の申出をした労働者に対する個別周知及び環境整備
- (3) 育児休業の分割取得
- (4) 育児休業取得率の公表の促進等

2. その他

- 有期契約労働者の育児・介護休業取得促進について

令和2年10月～12月 分科会第31回～第35回 各論点について検討

※男性の育休取得の現状や意向等に係る様々なデータを参照

令和3年1月18日 分科会第36回 取りまとめ

同日 労働政策審議会建議「男性の育児休業取得促進策等について」

改正育児・介護休業法について

労働政策審議会建議(令和3年1月18日)「男性の育児休業取得促進策等について」より抜粋
※ 太字強調は本資料において追加

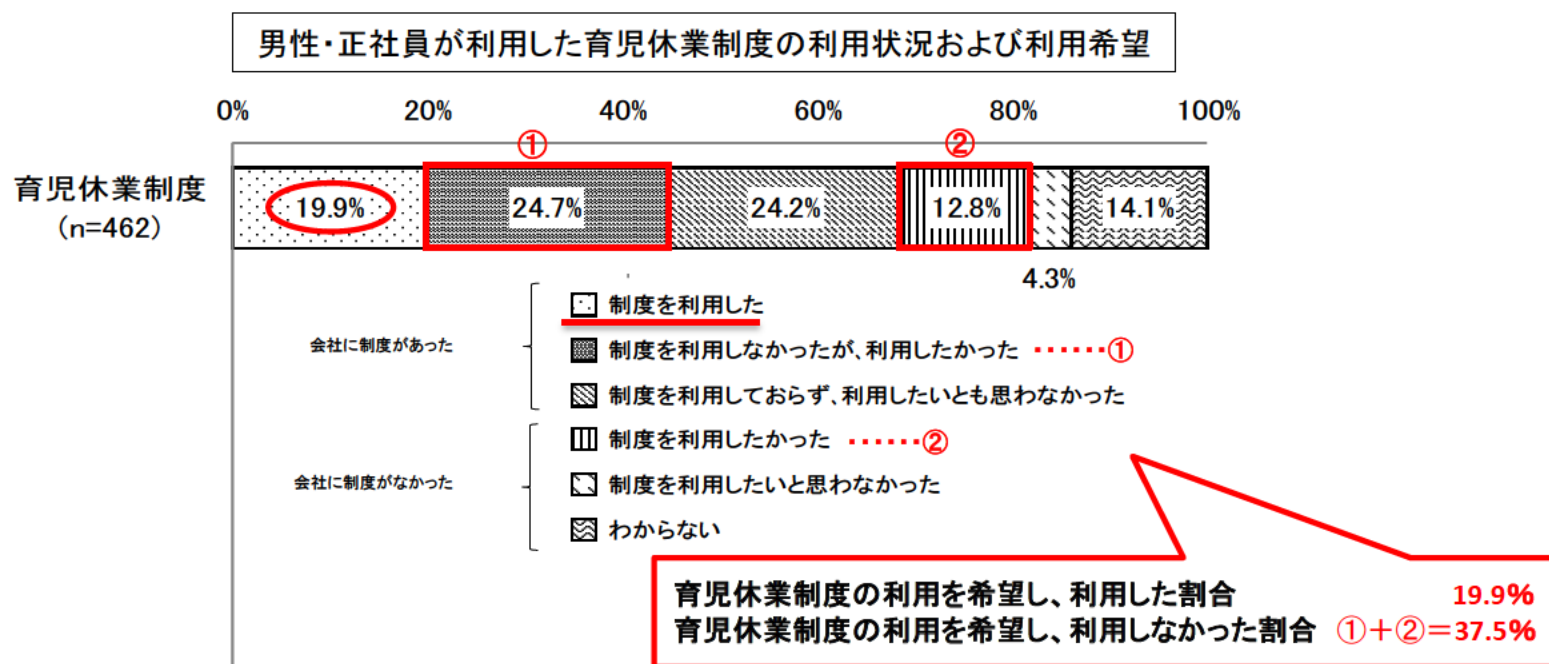
- 少子高齢化に伴う人口減少下において、出産・育児による労働者の離職を防ぎ、希望に応じて男女ともに仕事と育児を両立できる社会の実現が重要であるが、実際の**育児休業取得率は、男女で大きな差が存在**する。男性の育児休業取得率は、令和元年度で7.48%と、近年上昇しているものの未だ低い水準にとどまる。取得期間も男性の場合は約8割が1か月未満となっている。
一方で、育児のための休暇・休業の取得を希望していた男性労働者のうち、**育児休業制度の利用を希望していたができなかった者の割合は約4割であり、労働者の休業取得の希望が十分になっていない現状**がある。
- 男性が育児休業を**取得しない理由**としては、**業務の都合や職場の雰囲気**といったものが挙げられていることから、
 - ①業務ともある程度調整しやすい**柔軟で利用しやすい制度**
 - ②育児休業を**申しやすい職場環境**等の整備といった取組が必要である。
- また、実際に育児休業を取得した男性の多くは**子の出生直後の時期**に取得しており、出産後の妻が心身の回復が必要な時期に側にいたい、育児に最初から関わりたいといったことからこの時期の取得ニーズが高いことが考えられる。
- そこで、具体的には、**その後の育児の入り口となる子の出生直後の時期の休業の取得を、現行の育児休業よりも柔軟で取得しやすい枠組みを設ける**ことで促進することが考えられる。

- また、育児休業等に関し個別の働きかけ等の取組がある場合はそうでない場合に比べて取得した割合が高くなる一方で、男性では6割以上が**企業からの働きかけがなかったと回答**している調査結果もあり、育児休業を取得しやすい環境を整備するためには、事業主による労働者への個別の働きかけや職場環境の整備を進めることが有効である。
- 子の出生直後の**短期間の休業のみでなく、その後の夫婦交替等でのまとまった期間の休業**の取得も念頭に置けば、**育児休業を分割**して取得できるようにすることも必要である。
- これらに加えて、**企業自ら積極的な取組**を進めていくという社会的な機運を醸成するため、**育児休業の取得率の公表**を促すことで、男性の育児休業の取得を進めることも有効である。
- また、**有期雇用労働者**の育児・介護休業取得要件について、無期雇用労働者と異なる要件が設定されているが、**雇用形態にかかわらず育児・介護休業を取得しやすく**していくことも喫緊の課題である。
- こうした取組によって男性の育児休業取得を促進することは、**取得を望む男性の仕事と家庭の両立の希望**をかなえるとともに、**男女問わずワーク・ライフ・バランスのとれた働き方**ができる職場環境の実現につなげていくことで、第一子出産後に約5割の女性が出産・育児により退職している現状において、**女性の雇用継続**にも資すると考えられる。

- また、夫の家事・育児時間が長いほど妻の継続就業割合や第二子以降の出生割合が高くなっているという調査結果も存在する。**男性が子の出生直後に休業を取得して主体的に育児・家事に関わり、その後の育児・家事分担につなげることは、女性の雇用継続や夫婦が希望する数の子を持つことに資する**と考えられる。
- こうした状況を受けて、令和2年5月に閣議決定された『**少子化社会対策大綱**』では、「労働者に対する育児休業制度等の個別の周知・広報や、育児のために休みやすい環境の整備、配偶者の出産直後の時期の休業を促進する枠組みの検討など、男性の育児休業取得や育児参画を促進するための取組を総合的に推進する」、「有期雇用労働者が育児休業を取得しやすくする方策を検討する」といった内容が盛り込まれている。
- 当分科会では、これらの問題意識の下、昨年9月以降、男性の育児休業取得促進策等について議論を行ったところであり、その結果は以下のとおりであるので報告する。この報告を受けて、**厚生労働省において、法的整備も含め所要の措置を講ずることが**適当であると考える。

育児休業の取得状況と取得希望（男性・正社員）

- 「男性・正社員」について、出産・育児のためになんらかの休暇・休業の取得を希望していた者のうち、育児休業制度の利用を希望して利用した割合は19.9%となっている。一方、育児休業制度の利用を希望していたが、利用しなかった割合は37.5%となっている。



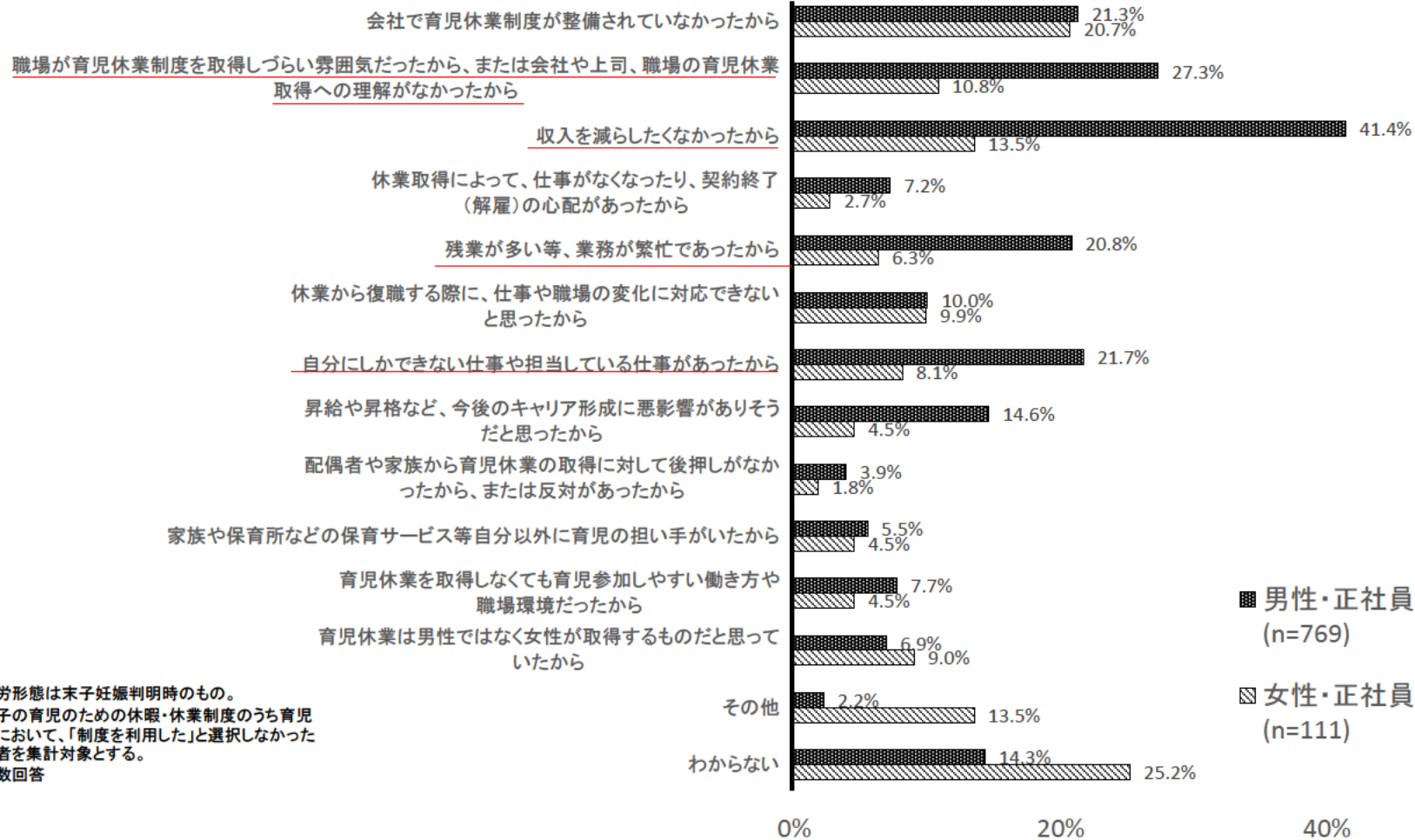
※就業形態は末子妊娠判明時のもの。

※末子の出産・育児を目的として休暇・休業を取得したかについて、「休暇・休業を取得した」「休暇・休業の取得を申請したことがあるが、休暇・休業を取得できなかった」「休暇・休業の取得を希望していたが、休暇・休業を申請しなかった」と回答した者(49.3%)を母数とする。

出典：三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(平成30年度)

育児休業制度を利用しなかった理由

○「男性・正社員」について、育児休業制度を利用しなかった理由をみると、「収入を減らしたくなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が多くなっている。

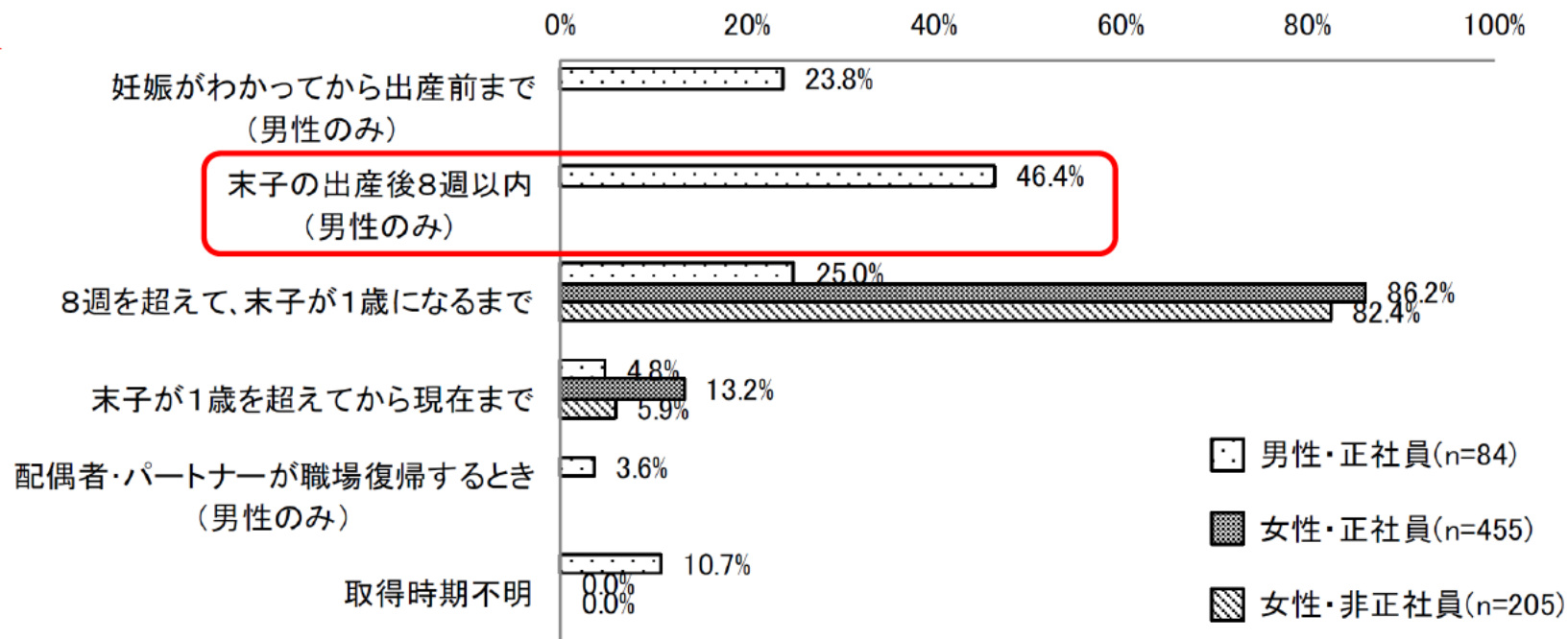


※就労形態は末子妊娠判明時のもの。
 ※末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業において、「制度を利用した」と選択しなかった回答者を集計対象とする。
 ※複数回答

男性の育児休業取得時期

○ 「男性・正社員」では、「末子の出産後8週間以内」が46.4%で最も回答割合が高い。

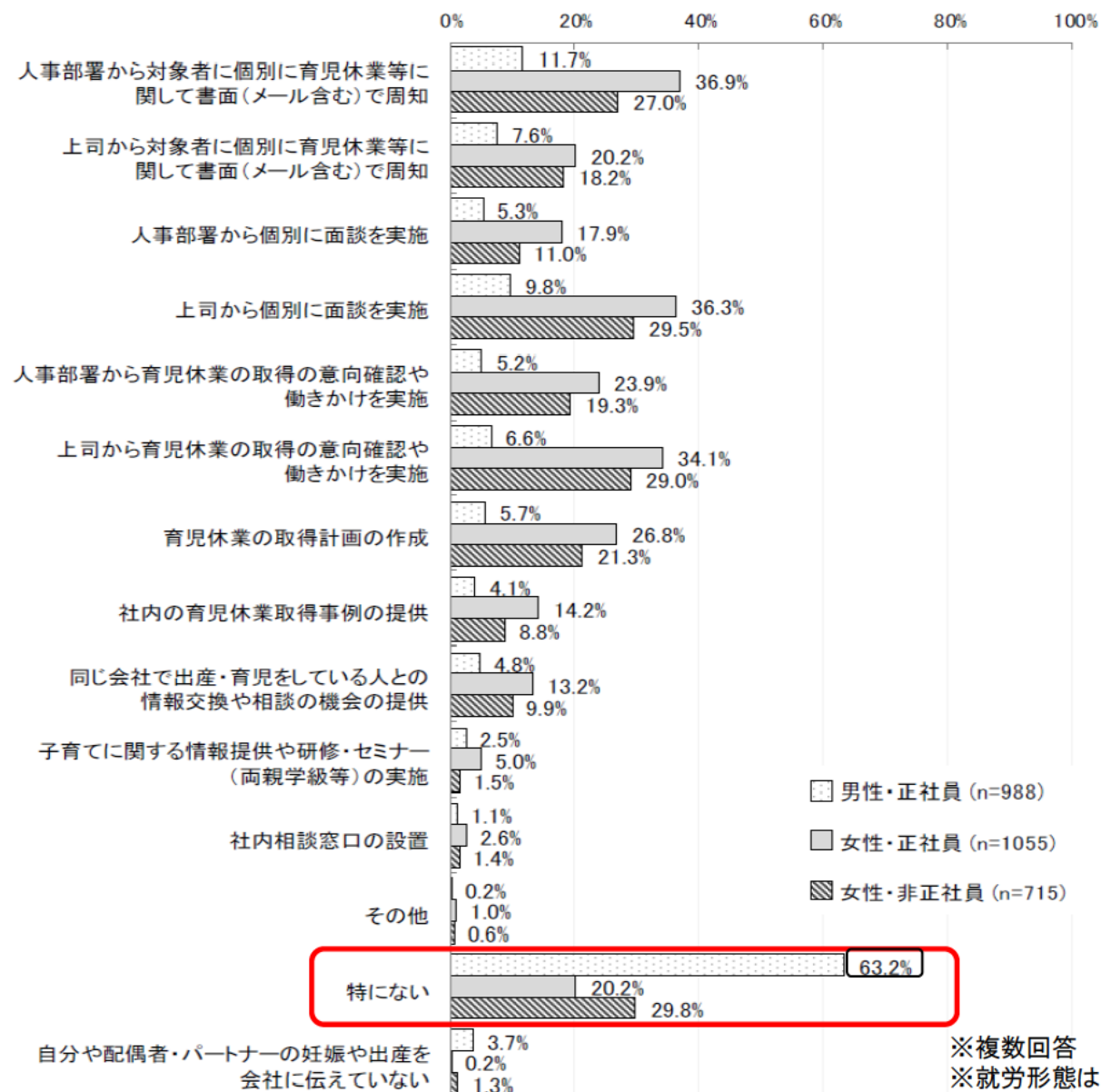
取得した休暇・休業制度の取得時期__育児休業制度（複数回答）



※上図の就労形態は末子妊娠判明当時のもの。

(出典) 厚生労働省委託事業「平成30年度仕事と育児等の両立に関する実態把握のための調査研究事業報告書」(三菱UFJリサーチ&コンサルティング株式会社)

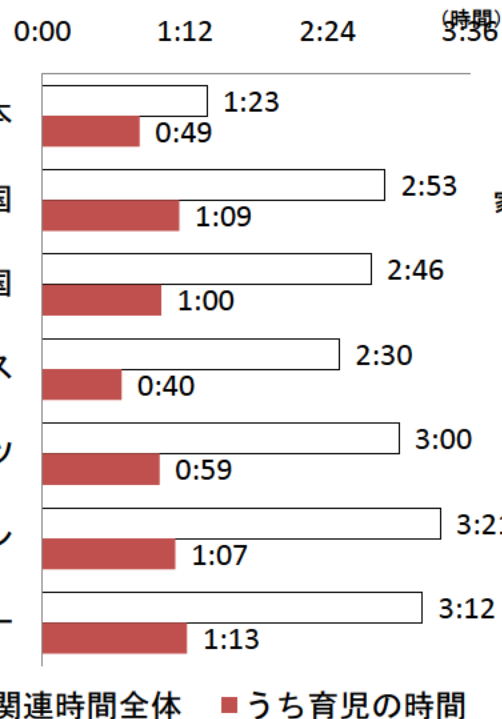
妊娠・出産を会社に伝えた際に会社から受けた説明や働きかけ



女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

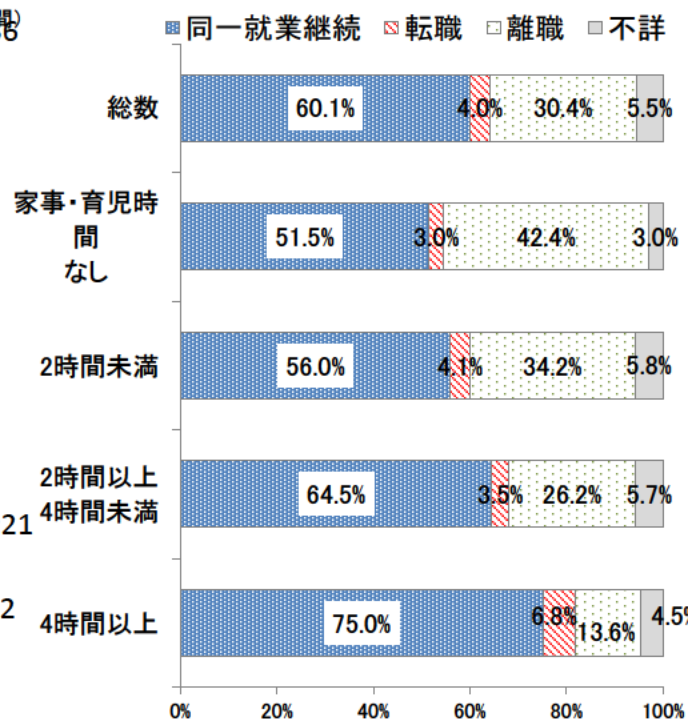
- 日本の夫(6歳未満の子どもを持つ場合)の家事・育児関連時間は、1時間程度と国際的にみて低水準
- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

【6歳未満児のいる夫の家事・育児関連時間(1日当たり)】



(備考) 1. Eurostat "How Europeans Spend Their Time Everyday Life of Women and Men" (2004), Bureau of Labor Statistics of the U.S. "American Time Use Survey Summary" (2015) 及び総務省「社会生活基本調査」(平成28年)より作成。
2. 日本の数値は、「夫婦と子どもの世帯」に限定した夫の時間である。

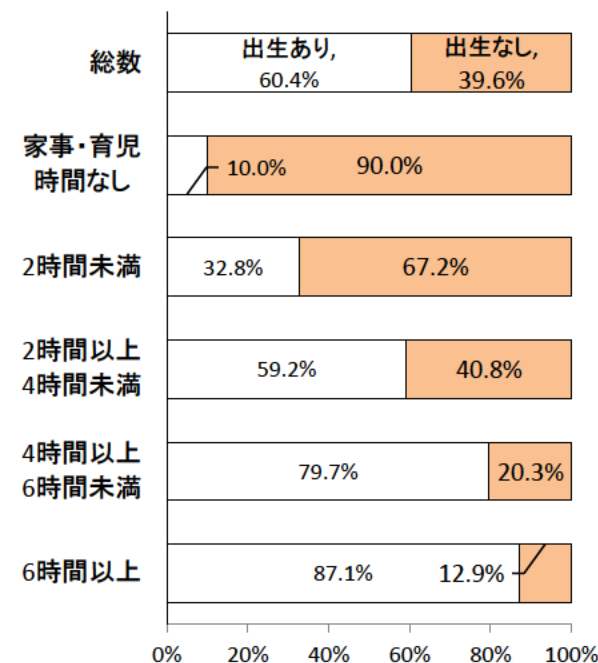
【夫の平日の家事・育児時間別にみた妻の出産前後の継続就業割合】



資料出所：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019(厚生労働省「第14回21世紀成年人縦断調査(2002年成年者)の概況」(調査年月：2015年11月)より作成)

- 注：
- 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
①第1回から第13回まで双方が回答した夫婦
②第1回に独身で第12回までの間に結婚し、結婚後第14回まで双方が回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、「女性票」の対象者で、この13年間に子どもが生まれた夫婦
 - 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
 - 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

【夫の休日の家事・育児時間別にみた第2子以降の出生割合】



資料出所：仕事と生活の調和(ワーク・ライフ・バランス)レポート2019(厚生労働省「第14回21世紀成年人縦断調査(2002年成年者)」(調査年月：2015年11月)より作成)

- 注：
- 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第14回調査まで双方が回答した夫婦
②第1回調査時に独身で第13回調査までの間に結婚し、結婚後第14回調査まで双方が回答した夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
 - 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第13回調査時の状況である。
 - 13年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
 - 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

育児休業給付に係る主な制度変遷

	平成12年改正以前 (平成7年4月創設)	平成12年改正 (平成13年1月施行)	平成19年改正 (同年10月施行)	平成21年改正 (22年4月施行)	平成26年改正 (同年4月施行)	令和2年改正 (同年4月施行)
給付率	25%	40%	50%	50%	67% (50%)	67% (50%)
	〔育児休業基本給付金：20% 職場復帰給付金：5%〕	〔育児休業基本給付金：30% 職場復帰給付金：10%〕	〔育児休業基本給付金：30% 職場復帰給付金：20% ※平成21年度末まで (暫定措置)〕	※全額休業期間中に支給 ※暫定措置の期限を「当分の間」に延長	※育児休業開始から6月までは休業開始前賃金の67%に引き上げ (それ以降は休業開始前賃金の50%)	※暫定措置を本則化

平成7年4月1日 (育児休業給付創設)

給付率25% (育児休業基本給付金20%、育児休業職場復帰給付金5%)

平成13年1月1日

給付率を25% → 40%に引き上げ (育児休業基本給付金 20%→30%、育児休業者職場復帰給付金 5%→10%)

平成17年4月1日

給付期間の延長 (養育する子が1歳まで → 一定の場合には1歳6か月まで)

平成19年10月1日

少子化対策及び雇用の安定に資するとして、給付率を40% → 50%に引き上げ

(育児休業基本給付金 30%(変更無し)、育児休業者職場復帰給付金 10%→20%) <平成21年度末までの暫定措置>

平成22年4月1日

・少子化対策としての要請等を勘案し、暫定措置の期限を「当分の間」に延長

・休業中と復帰後6ヶ月に分けて支給していた給付を統合し、全額(50%)を休業中に支給

平成22年6月30日

同一の子について配偶者が休業をする場合については、子が「1歳2ヶ月」に達する日まで最長1年間支給 (パパ・ママ育休プラス)

平成26年4月1日

男女ともに育児休業を取得することを更に促進するため、休業開始後6月につき、給付割合を67%に引き上げ

平成29年10月1日

給付期間の延長 (一定の場合には1歳6か月に達する日まで → 一定の場合には2歳に達する日まで)

令和2年4月1日

育児休業給付を他の失業等給付とは異なる給付体系に位置付け、育児休業給付の収支を失業等給付とは区分

令和4年10月1日

育児休業給付を2回まで分割支給可能にするとともに出生時育児休業給付金を創設

育児休業給付について

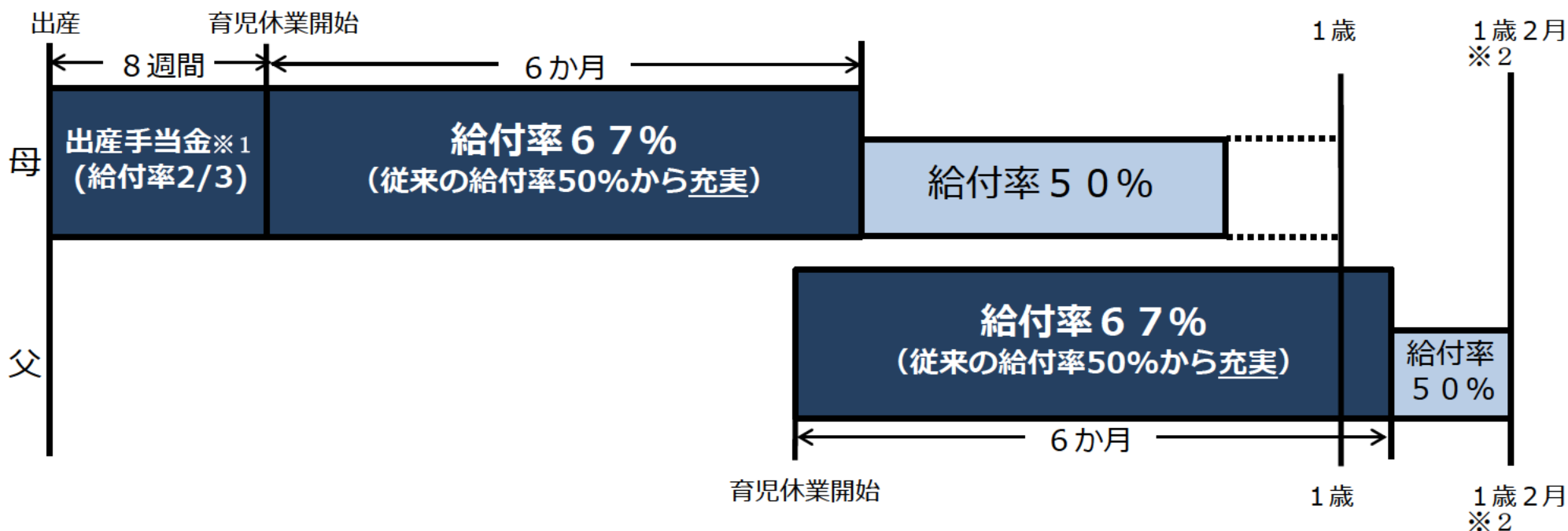
労働政策審議会雇用保険部会報告(平成25年12月26日)より抜粋
※ 太字強調は本資料において追加

- 育児休業給付は、育児休業を取得しやすくし、職業生活の円滑な継続を支援、促進するために雇用保険の失業等給付の一つとして設けられており、これまでも給付率の引上げ等を行ってきたほか、平成22年度からは、育児休業基本給付金と育児休業者職場復帰給付金を統合し、給付額の全額を育児休業中に支給する制度に改めたところである。これらの見直しにより、育児休業給付受給者が増加していることから、育児休業給付の見直しは育児休業の取得促進に寄与していると考えられる。
- 一方、依然として**収入が減るといふ経済的な理由から育児休業を取得しなかった者が、男女とも一定程度存在するほか、特に、男性の育児休業取得率は平成24年度において2%弱と伸び悩んでいる状況にあるが**、男性の育児休業取得を促進することは、男性のワーク・ライフ・バランスの実現だけでなく、女性の育児負担を軽減し、女性が職場で継続して力を発揮すること（女性の就業率の向上）にも資するものである。
- また、**夫の家事・育児時間が長いほど、第2子以降の出生割合が高くなる傾向がある**ことから、育児休業の促進による男性の育児参加の拡大は、少子化対策にも資するものである。
- **男女ともに育児休業を取得していくことを更に促進するため、育児休業給付の給付率を引き上げる**こととし、出産手当金の水準を踏まえ、育児休業開始時から最初の6月の間について67%の給付率（※）とすべきである。
（※）育児休業給付は非課税となっていること、また、育児休業期間中には社会保険料免除措置があることから、休業前の税・社会保険料支払後の賃金と比較した実質的な給付率は更に高いものとなる。

改正の趣旨・内容【平成26年4月1日施行】

男女ともに育児休業を取得することを更に促進するため、育児休業給付（休業開始前賃金の50%を支給）について、休業開始後6月につき、給付割合を67%に引き上げる。

<男女ともに育児休業を取得する場合の給付のイメージ>



※1 健康保険等の被用者保険より、産前6週間、産後8週間において、1日につき標準報酬日額の2/3相当額が出産手当金として支給される。

※2 同一の子について配偶者が休業をする場合については、子が「1歳2ヶ月」に達する日まで支給（パパ・ママ育休プラス）

※3 子が1歳（又は1歳2か月）を超えても休業が必要と認められる一定の場合（保育所に入所できない場合等）については「1歳6か月」まで支給

※4 育児休業給付は非課税となっていること、また、育児休業期間中には社会保険料免除措置があることから、休業前の税・社会保険料支払後の賃金と比較した実質的な給付率は8割程度となる。

両立支援等助成金（令和4年度予算の主な内容）

出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

【第1種】

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置を複数実施するとともに、労使で合意された代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上育児休業を取得させた中小企業事業主に支給する。

代替要員加算：男性労働者の育児休業期間中に代替要員を新規雇用（派遣を含む）した場合

【第2種】

第1種助成金を受給した事業主が男性労働者の育児休業取得率を3年以内に30%以上上昇させた場合

第1種	育児休業取得	20万円
	代替要員加算	20万円(3人以上45万円)
第2種	育児休業取得率の30%以上上昇	1年以内達成:60万円<75万円>
		2年以内達成:40万円<65万円>
		3年以内達成:20万円<35万円>

※生産性要件を満たした事業主は< >の額を支給。

介護離職防止支援コース

「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または介護のための柔軟な就労形態の制度を導入し、利用者が生じた中小企業事業主に支給する。

- ①介護休業：対象労働者が介護休業を合計5日以上取得し、復帰した場合
- ②介護両立支援制度：介護のための柔軟な就労形態の制度(*)を導入し、合計20日以上利用した場合(*)介護のための在宅勤務、法を上回る介護休暇、介護フレックスタイム制、介護サービス費用補助等)
- ③新型コロナウイルス感染症対応特例：新型コロナウイルス感染症への対応として家族を介護するために特別休暇を取得した場合

①介護休業	休業取得時	28.5万円<36万円>
	職場復帰時	
②介護両立支援制度		28.5万円<36万円>
③新型コロナウイルス感染症対応特例	(労働者1人あたり)	
	5日以上10日未満	20万円
	10日以上	35万円

育児休業等支援コース

育児休業の円滑な取得・職場復帰のため次の取組を行った事業主に支給する。

①育休取得時 ②職場復帰時：「育休復帰支援プラン」を策定及び導入し、プランに沿って対象労働者の円滑な育児休業（3か月以上）の取得・復帰に取り組んだ場合

③業務代替支援：3か月以上の育児休業終了後、育児休業取得者が原職等に復帰する旨の取扱いを就業規則等に規定し、休業取得者の代替要員の新規雇用（派遣を含む）又は代替する労働者への手当支給等を行い、かつ、休業取得者を原職等に復帰させた場合

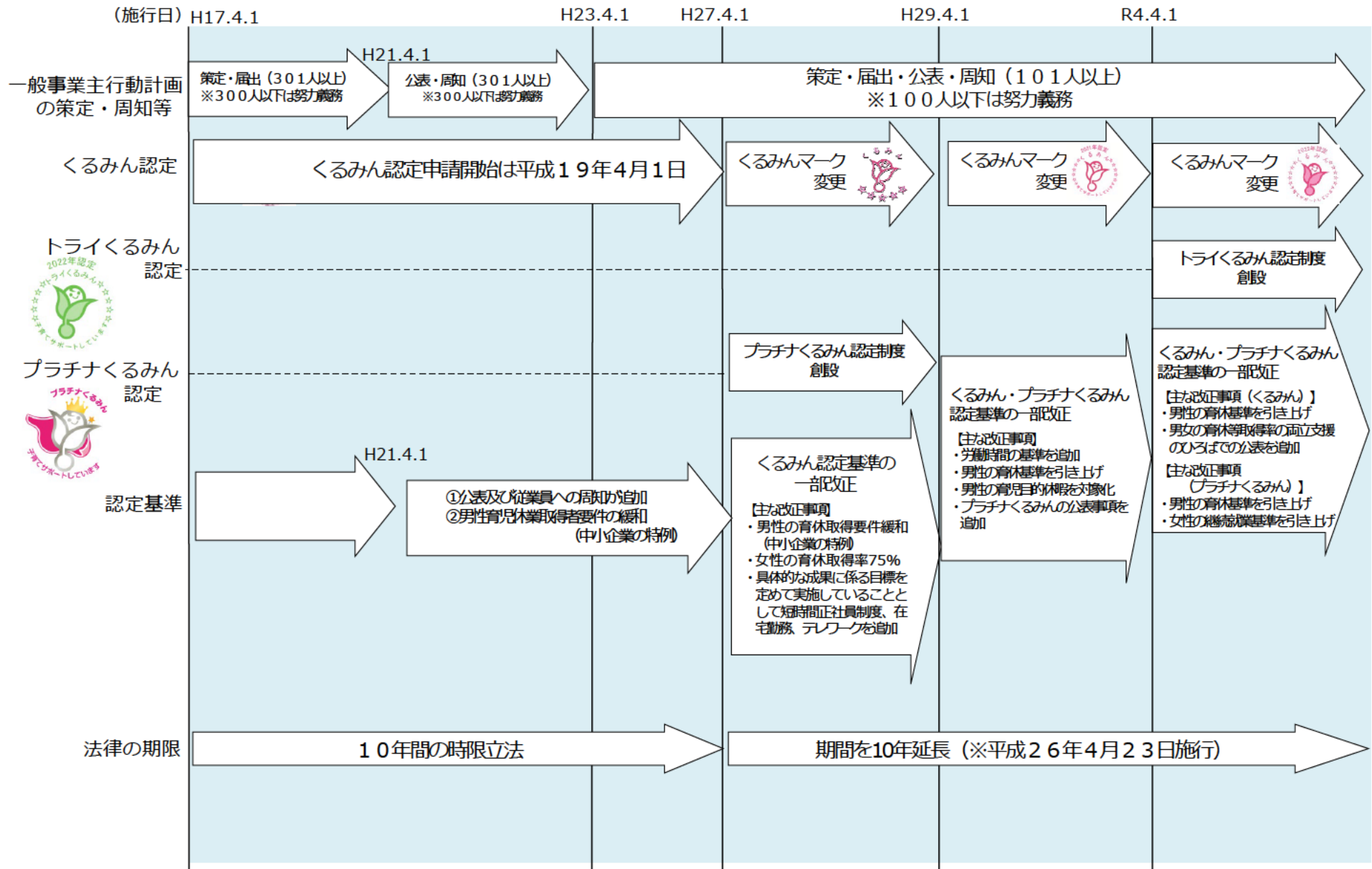
④職場復帰後支援：法を上回る子の看護休暇制度(A)や保育サービス費用補助制度(B)を導入し、労働者が職場復帰後、6ヶ月以内に一定以上利用させた場合

①育休取得時	28.5万円<36万円>	※①②各2回まで (無期雇用者・有期雇用者 各1回)
②職場復帰時	28.5万円<36万円>	
③業務代替支援 (1人あたり) ※10人まで	ア 新規雇用(派遣を含む)※47.5万円<60万円> イ 手当支給等※10万円<12万円> ※有期労働者加算9.5万円<12万円>	
④職場復帰後支援	28.5万円<36万円>	A 看護休暇制度 1,000円<1,200円>×時間 B 保育サービス費用 実支出額の2/3補助

令和4年度予算での変更点は赤枠部分です。

- ・出生時両立支援コースについては法改正等を踏まえた要件改正を行うとともに、男性育児休業取得率の上昇割合等に応じた助成区分を設けています。
- ・育児休業等支援コースでは③の「業務代替支援」を創設し、代替要員の確保の支援を強化します。

次世代育成支援対策推進法の改正経過（育児休業関係）



男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

■「イクメンプロジェクト」とは



育てる男が、家族を支える。社会が動く。

- 積極的に育児をする「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報・支援するプロジェクト（H22年度から実施）
- 男性の育児休業取得促進に向けた企業の取組を促進するセミナーの開催、男性が育児休業中にしっかり育児に向き合うことを後押しする取組の普及・促進、企業が男性育休促進に取り組む上での課題・解決等をまとめたマニュアルの作成・普及等により男性の育休取得促進を強力に進める。

主な事業内容

- 経営層・企業向けセミナー・若年層セミナーの実施**
企業の取組を促進する経営層・企業向けセミナー、今後育児を担う若年層向けセミナーの開催
- 企業内セミナー等の取組促進（社内セミナー活用動画・研修資料等の提供）**
企業の取組を促進するため、社内セミナー研修動画や資料等を提供
- 好事例の展開及び実践マニュアルの周知**
 - ・育児休業等を取得しやすい雇用環境整備の効果的な取組事例などを収集し、公式サイトやシンポジウム等で展開
 - ・企業が男性育休促進に取り組む上での課題と解決策等をまとめた対応実践マニュアルを作成・普及
- 普及啓発資料（ポスター・読本・リーフレット）の作成**
父親向けの読本、ミニリーフレットを作成し、市町村母子保健窓口とも連携して配布
- 普及啓発キャンペーンの実施**
雑誌とのタイアップ記事掲載、シンポジウムの開催
- 公式サイトによる情報発信**
育児・介護休業法の周知やイクボス宣言・育児体験談等の投稿を促すとともに、自治体の取組紹介ページを充実させるなど、参加型サイトとして情報発信
(<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>)

