

東京都男性育業推進リーダー設置企業認定制度実施要領

令和6年6月6日6産労雇第289号

改正 令和7年5月8日7産労雇第179号

改正 令和8年3月24日7産労雇第3677号

(総則)

第1条 東京都男性育業推進リーダー設置企業認定制度（以下、「認定制度」という。）について、同認定制度実施要綱（以下「要綱」という。）によるほか、この要領の定めるところによる。

(定義)

第2条 要綱第2条第1項第1号の企業等には、個人事業主を含むものとする。

2 要綱第2条第1項第1号の法人等には、次のものを含むものとする。

- (1) 弁護士法（昭和24年法律第205号）第30条の2第1項で定める「弁護士法人」に該当するもの。
- (2) 公認会計士法（昭和23年法律第103号）第34条の2の2第1項で定める「監査法人」に該当するもの
- (3) 税理士法（昭和26年法律第237号）第48条の2で定める「税理士法人」に該当するもの
- (4) 行政書士法（昭和26年法律第4号）第13条の3で定める「行政書士法人」に該当するもの
- (5) 司法書士法（昭和25年法律第197号）第26条で定める「司法書士法人」に該当するもの
- (6) 弁理士法（昭和12年法律第49号）第37条第1項で定める「特許業務法人」に該当するもの
- (7) 社会保険労務士法（昭和43年法律第89号）第25条の6で定める「社会保険労務士法人」に該当するもの
- (8) 土地家屋調査士法（昭和25年法律第228号）第26条で定める「土地家屋調査士法人」に該当するもの
- (9) 法人税法（昭和40年法律第34号）別表2の「公益法人等」に該当するもの
なお、法人税法その他法人税に関する法令の規定の適用について公益法人等とみなされる、特定非営利活動促進法（平成10年法律第7号）第2条第2項で定める特定非営利活動法人を含むものとする。
ただし、次のいずれかを満たすものは除く。
ア 同窓会、同好会等構成員相互の親睦、連絡、意見交換等を主目的とするもの
イ 特定団体の構成員又は特定職域の者のみを対象とする福利厚生、相互救済等を主目的とするもの
ウ 後援会等特定個人の精神的、経済的支援を目的とするもの
- (10) 法人税法（昭和40年法律第34号）別表第3の「協同組合等」に該当するもの
- (11) 労働者協同組合法（令和2年法律第78号）に規定する労働者協同組合（ただし、法人税法別表2の「公益法人等」に該当するもの及び同法別表3の「協同組合等」に該当するものを除く。）

(12) その他、知事が認めたもの

- 3 要綱第2条第1項第5号の男性労働者等には、認定事業実施の開始日（男性育業推進リーダー事業奨励金の申請者の場合は交付申請日）が属する年度から直近5か年度において、育児を目的として業務を行わなかった期間が同一の子につき合計30日以上あった役員（使用人以外の者でその法人の経営に従事しているものであり、商業・法人登記簿謄本（履歴事項全部証明書）に記載されているもの。ただし、監査役、監事及び外部のものは除く。）を含むものとする。

（認定対象事業者の要件）

第3条 要綱第3条及び以下の各項で定める認定対象事業者の要件は、認定事業実施の開始日から認定申請日まで満たしているものとする。

- 2 複数の企業等の代表者となっている場合は、そのうちいずれか一つの企業等による申請であること。
- 3 要綱第3条第1項第1号の都内で事業を営んでいることとは、法人においては本店所在地が都内にあることをいい、個人事業主においては事業所地が都内にあることとする。ただし、都内の本店又は都内の事業所に営業実態がなく、東京都に対して法人住民税を申告納付していない場合を除く。
- 4 要綱第3条第1項第2号及び第4条第2号の常時雇用する労働者とは、次の各号のいずれかに該当する者とする。ただし、登録型派遣労働者は除く。
- (1) 期間の定めなく雇用されている労働者
- (2) 有期雇用労働者の場合、認定申請日から過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者又は雇入れ日から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者
- (3) 日々雇用契約が更新される労働者の場合、過去1年を超える期間について引き続き雇用されている労働者又は雇入れ日から1年を超えて引き続き雇用されると見込まれる労働者
- 5 要綱第3条第1項第2号の常時雇用する労働者については、次の各号に該当するものとする。
- (1) 都内に勤務実態があること。
- (2) 雇入れ日から6か月以上継続して雇用していること。
- (3) 申請企業等が適用事業主である雇用保険の被保険者（休業中を含む。ただし、男性育業推進リーダーとなる男性労働者は第9項第4号の規定による。）であること。
- (4) 派遣、出向、請負又は委任の関係にある者並びに申請者以外の企業等と兼業・兼職等の関係にある者ではないこと。なお、兼業・兼職等の関係にある者とは、専ら申請者以外の企業等の業務に携わっている者をいう。
- 6 要綱第3条第1項第4号の重大な法令違反等とは、次の各号に該当するものとする。
- (1) 違法行為による罰則の適用を受けた場合
- (2) 労働基準監督署により違反の事実が検察官に送致された場合
- (3) 消費者庁の措置命令があった場合
- (4) 上記各号と同等以上の法令違反であると判断される場合
- 7 要綱第3条第1項第7号の都税の未納とは、納付義務があるにもかかわらず、法人事業税及び法人住民税（個人事業主については個人事業税及び都民税）の未納がある場合とする。納付義務がない者の場合、事業開始届又は青色申告書の写しなど、課税されない理由が分かる書類を提出することとする。

8 要綱第3条第1項第10号の都内で事業を営んでいるとは、法人においては本店所在地が都内又は支店・営業所等の事業所が都内に所在することをいい、個人事業主においては事業所地が都内であることとする。ただし、都内の本店又は都内の事業所に営業実態がなく、東京都に対して法人住民税の申告納付をしていない場合を除く。

9 要綱第3条第1項第11号の男性育業推進リーダーの要件を満たす男性労働者については、次の各号に該当するものとする。

- (1) 第4項で規定する常時雇用する労働者であること。
- (2) 都内に勤務実態があること。
- (3) 雇入れ日から6か月以上継続して雇用していること。
- (4) 申請企業等が適用事業主である雇用保険の被保険者（休業中を含まない。）であること。
- (5) 派遣、出向、請負又は委任の関係にある者並びに申請者以外の企業等と兼業・兼職等の関係にある者ではないこと。なお、兼業・兼職等の関係にある者とは、専ら申請者以外の企業等の業務に携わっている者をいう。

（グループ企業及び連携企業等の要件）

第4条 要綱第4条第1項第2号の常時雇用する男性労働者については、次の各号に該当するものとする。

- (1) 都内に勤務実態があること。
- (2) 雇入れ日から6か月以上継続して雇用していること。
- (3) グループ企業等が適用事業主である雇用保険の被保険者（休業中を含む。）であること。
- (4) 派遣、出向、請負又は委任の関係にある者並びに認定申請者と兼業・兼職等の関係にある者ではないこと。なお、認定申請者と兼業・兼職等の関係にある者とは、専ら認定申請者の業務を行っている者をいう。

2 代表者が複数の企業等の代表者を務めている場合は、そのうちいずれか一つの企業等のみがグループ企業等になることができる。

（男性育業推進リーダー）

第5条 男性育業推進リーダーは、男性育業の推進に関する知識の習得や情報の収集を行い、都内に所在する本店又は事業所に勤務する労働者に対して、得た知識の提供や情報の発信、育業を希望する労働者への支援及び自身の育業経験の伝達等を行い、男性育業の推進を図ること。また、男性育業推進サポーターに対して、その役割を伝えるとともに、男性育業の推進に関する情報及び自身の育業経験等の情報を提供すること。

2 上記以外にも、知事が定める取組事項を実施すること。

（男性育業推進サポーター）

第6条 認定申請者は、常時雇用する労働者が100人以上在籍する事業所が都内にある場合、男性育業推進リーダーと連携して当該事業所における男性育業を推進する男性育業推進サポーターを1名以上（休業中の者を除く。）選任しなければならない。

2 グループ企業等は、認定申請者の男性育業推進リーダーと連携してグループ企業等の都内事業所における男性育業を推進する男性育業推進サポーターを1名以上（休業中の者を除く。）、原則

として都内に勤務する者から選任しなければならない。なお、グループ企業等の都内事業所における男性育業を推進する者として都内に勤務する者の選任が難しい場合は、都外に所在するグループ企業等の本店に勤務する者から選任することも可とする。ただし、グループ企業等の都内事業所における男性育業の推進にあたって男性育業推進サポーターとしての役割を適切に果たすことができる人選とし、またグループ企業等の都内事業所における男性育業を推進するために十分な体制を整えること。

3 グループ企業等における男性育業推進サポーターは、役員（使用人以外の者でその法人の経営に従事しているものであり、商業・法人登記簿謄本（履歴事項全部証明書）に記載されているもの。ただし、監査役、監事及び外部のものは除く。）でも可とする。

4 男性育業推進サポーターの役割は次のとおりとする。

（１）認定申請者の男性育業推進リーダーと連携して、自身の所属する事業所又はグループ企業等の都内事業所への男性育業推進を図る。

（２）自身の所属する事業所又はグループ企業等の都内事業所において、男性育業推進リーダーから得た情報等の発信や育業を希望する労働者への支援等を行う。

（３）上記以外にも、知事が定める取組事項を実施すること。

（認定事業及び認定条件）

第7条 要綱第5条の知事が別途定める事項とは、別表のとおりとする。

（事業実施期間）

第8条 事業実施期間は、認定申請日が属する年度内において認定申請者が任意に設定した期間とする。

（認定の申請及び提出書類の期限）

第9条 要綱第6条の認定の申請にあたっての提出書類及び提出期限は、別途募集要項に定める。

（認定申請内容の変更及び中止）

第10条 要綱第9条第1項の認定申請内容を変更する場合とは、認定申請者の名称、所在地、代表者、印影を変更する場合をいう。

2 要綱第9条第2項の認定内容を変更する場合とは、認定決定された内容や企業情報を変更する場合をいう。

3 要綱第9条の認定（申請）内容変更申出書（要綱様式第5号）が提出された場合は、内容を審査し、変更を承認する場合は、認定（申請）内容変更申請書の写しを認定申請者及び設置企業に交付する。

（申請の撤回）

第11条 要綱第10条第1項の認定申請後における申請の撤回は、設置企業の認定決定後又は認定不承認決定後は行えないものとする。

この実施要領は、令和6年6月6日から施行する。

附 則

この実施要領は、令和7年5月8日から施行する。

附 則

この実施要領は、令和8年4月1日から施行する。

別表（第7条関係）

取組事項		内容説明
1	男性育業推進に向けた取組の検討及びプロジェクトチームの設置	(1) 都内勤務の男性労働者1名以上を含む3名以上で組織するプロジェクトチームを社内に設置し、プロジェクトチームメンバーの中から、認定事業実施の開始日（男性育業推進リーダー事業奨励金の申請者の場合は交付申請日）が属する年度から直近5か年度において、同一の子について合計30日以上の子育業をした男性労働者等を「男性育業推進リーダー」として1名選任する。 (2) 常時雇用する労働者が100人以上在籍する事業所が都内にある場合、男性育業推進リーダーと連携して男性育業を推進する「男性育業推進サポーター」を1名以上選任する。 (3) 取組事項2で抽出した調査結果や要望等を踏まえ、男性育業取得推進に向けた具体的な取組計画について検討する。
2	男性育業に係る現状と要望等の調査	都内に勤務する全男性労働者を対象に、育業に関する社内制度の利用状況等についてのアンケートを実施し、育業に関する現状と要望等を把握する。 なお、アンケートは都が提供する調査票により実施するものとし、回収率は5割以上とする。
3	男性育業取得率の目標設定及び取組計画の策定	(1) 取組事項1の検討結果を踏まえ、男性育業推進のために、今後3年間の男性育業取得率の目標設定を行う。なお、男性育業取得率は、認定事業実施の開始日（男性育業推進リーダー事業奨励金の申請者の場合は交付申請日）が属する事業年度の直前の事業年度における男性育業取得率をベースとし、認定申請を行う事業年度の翌事業年度を1年目として1年間で7%以上（3年間で計21%以上）上昇するよう目標を設定する。 (2) 次のアからオより1つ以上の目標を選択し、取組計画を定める。 ア 職場全体の理解の推進 イ 管理職の意識の向上 ウ 労働者の定期的な状況把握と制度利用の推進 エ 人事評価への反映 オ その他男性育業推進に向けた取組（認定申請者が任意に策定）
4	グループ企業等との連携	グループ企業等において、男性育業推進サポーターを1名以上選任してもらう。男性育業推進サポーターは、自身の所属する企業等の都内事業所における男性育業推進を図る。
5	社内研修の実施	(1) 男性育業推進リーダーは、男性育業推進サポーター及び都

		内勤務の全労働者を対象に社内研修を実施し、都が定める様式を用いて次のア～オについて説明を行い、男性育業推進を図る。少なくともオについては、男性育業推進リーダーが説明を行うこと。 ア 男性育業利用状況等調査の集計結果・概要 イ プロジェクトチームでの検討状況 ウ 設定した今後３年間の目標と取組計画 エ 男性育業に関する国や都の資料等で収集した知識についての情報提供 オ 男性育業推進リーダー自身の育業経験の情報提供 都内に勤務する労働者数が１０人未満の奨励事業者の場合、出席率は１００％とする。都内に勤務する労働者数が１０人以上の認定申請者の場合、出席者数１０人以上かつ出席率５割以上とする。なお、欠席者に対しても、資料配布等により情報の提供を行うこととする。また、グループ企業等の男性育業推進サポーターは出席者数には含めないものとする。 (２) 男性育業推進サポーターは、自身の所属する事業所又はグループ企業等の都内事業所で男性育業推進リーダーから得た情報等の発信や育業を希望する労働者への支援等を行い、自身の所属する事業所又はグループ企業等の都内事業所での男性育業推進を図る。
6	取組計画等の社外公表	都が定める様式を用いて、ホームページ掲示等により、男性育業に関する今後３年間の目標及び取組計画について社外に公表する。