

育休から育業へ ～育業応援チェック指標～

男女共育業できる職場環境を目指して



一般社団法人 **日本建設業連合会**
JFCC JAPAN FEDERATION OF CONSTRUCTION CONTRACTORS



発行: 2025年9月

施行: 2025年4月 改正育児・介護休業法反映

～目次～

育業応援チェック指標策定の目的	3
育業の現状について①～⑥	4
育業の推進に向けて①～④	10
あるべき姿を実現するために	14
育業応援チェック指標の概要①②	15
チェック指標（1）企業姿勢の表明（2）社内制度改革（3）積極的な情報発信 （4）学習する機会の創出（5）組織風土の改善	18
両立支援ハンドブック参考事例	26

～育業応援チェック指標策定の目的～

男女共ワーク・ライフ・バランスが向上し、男性も育休取得が当たり前の社会を目指して、育児・介護休業法の改定が2022年4月以降段階的に施行されましたが、現状は育休取得率・日数に大幅な男女差があります。

また、東京都では「育休」を「社会の宝である子供を育む期間」と考える「育業」という愛称を掲げ、意識変革を促しています。日本建設業連合会としても、この「育業」理念に賛同し、その名称を使用することで建設業でも全国で「育業」の活性化を目指してまいります。

日本建設業連合会は、誰もが育業しやすい社会を目指して「育業応援チェック指標」を策定しました。育業を応援する取り組みを5項目に整理し、見える化することで、これから取り組みを始める企業さまにも参考としてもらい、業界全体の取得促進につなげることを目的としております。

ぜひ「育業応援チェック指標」を活用して、既にできていること、これからやっていくべきことをご確認いただき、今後の取り組みにご活用ください。

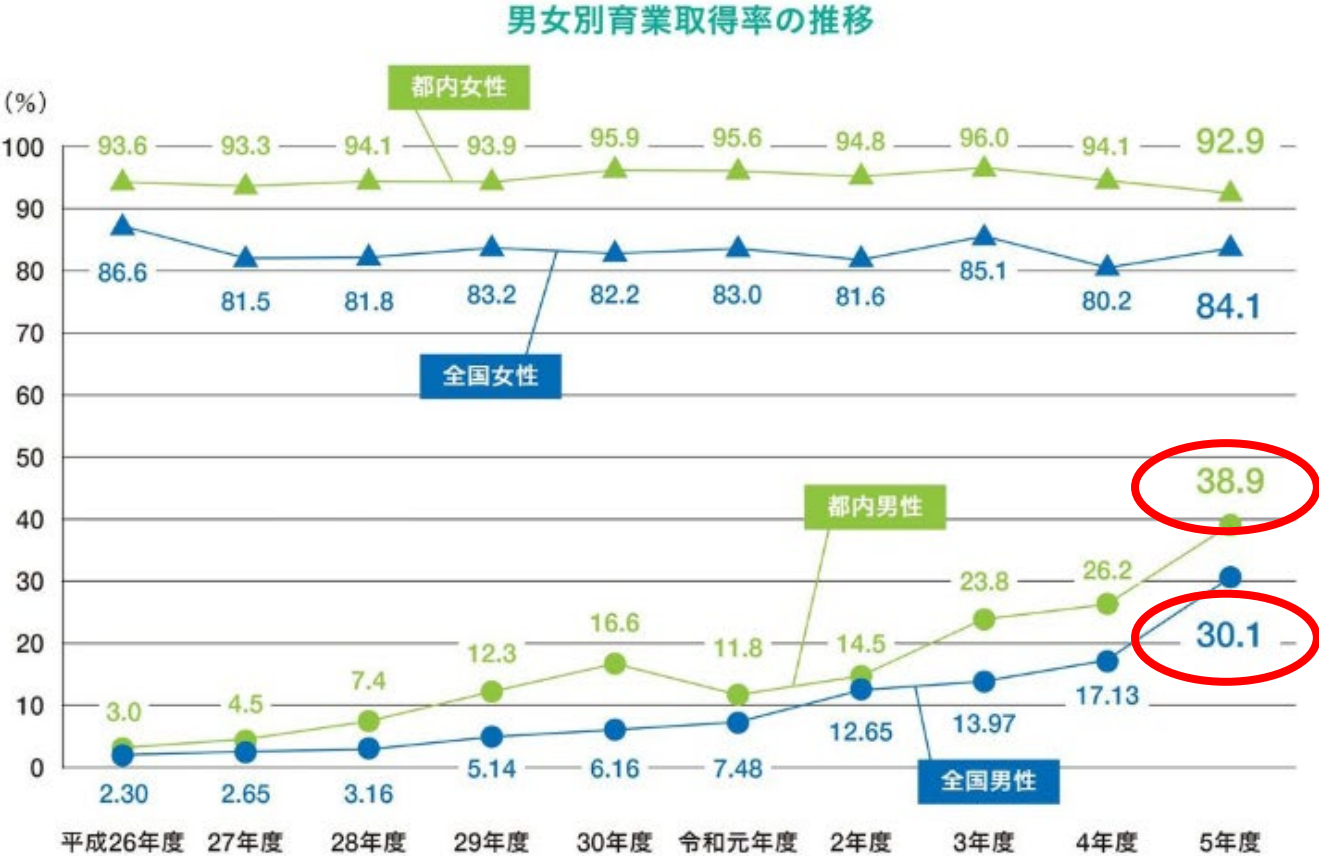
育業の現状について①

出典：東京都「育業応援ハンドブック」(2024年10月発行)

2023年、男性による育業取得率の政府目標が2025年までに50%、2030年までに85%と、大幅に引き上げられました。しかし、実態はその目標を大きく下回っている状況です。すでに段階的な育児・介護休業法の改正も行われていますが、2025年4月から企業の男性育業取得率の公表義務の対象を従業員1,000人超から300人超に拡大されるなど、目標達成に向けた動きが活発化しています。

男性の育業取得率は低いながらも右肩上がり

全国（都内）の男性による育業取得率は2023（令和5）年度で30.1%（38.9%）と、女性の84.1%（92.9%）と比較するとまだまだ低い状況にあります。育業推進に向けた制度の導入などによって、必要な体制整備とより積極的な取組が企業に求められています。



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

育業の現状について②

出典：東京都「育業応援ハンドブック」(2024年10月発行)

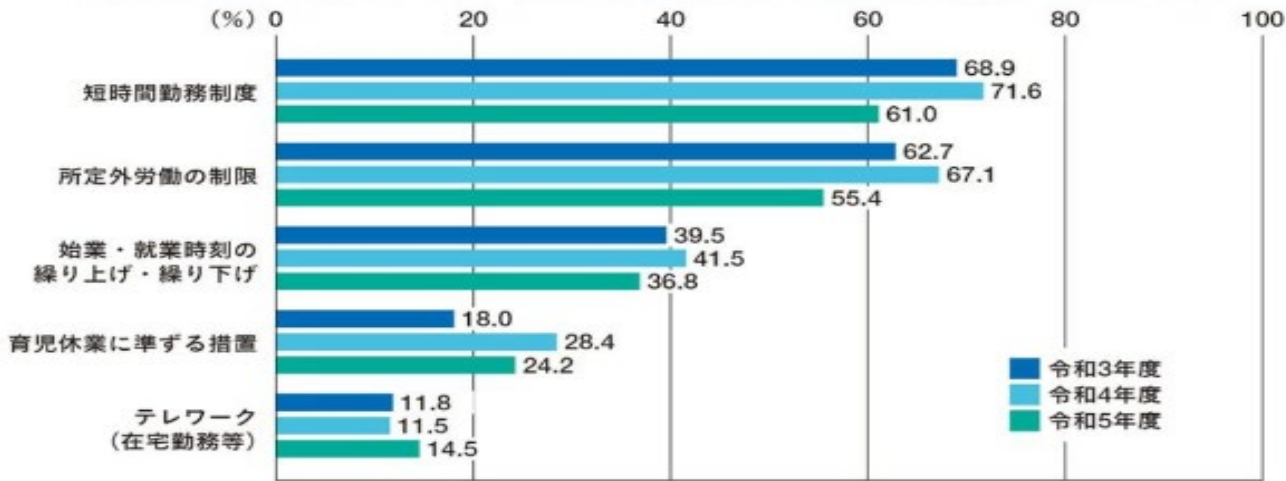
導入が進んでいる育 児のための労働時間 短縮制度

育業を推進する取組として、労働時間の短縮措置といった制度は既に多くの企業で導入が進んでいます。

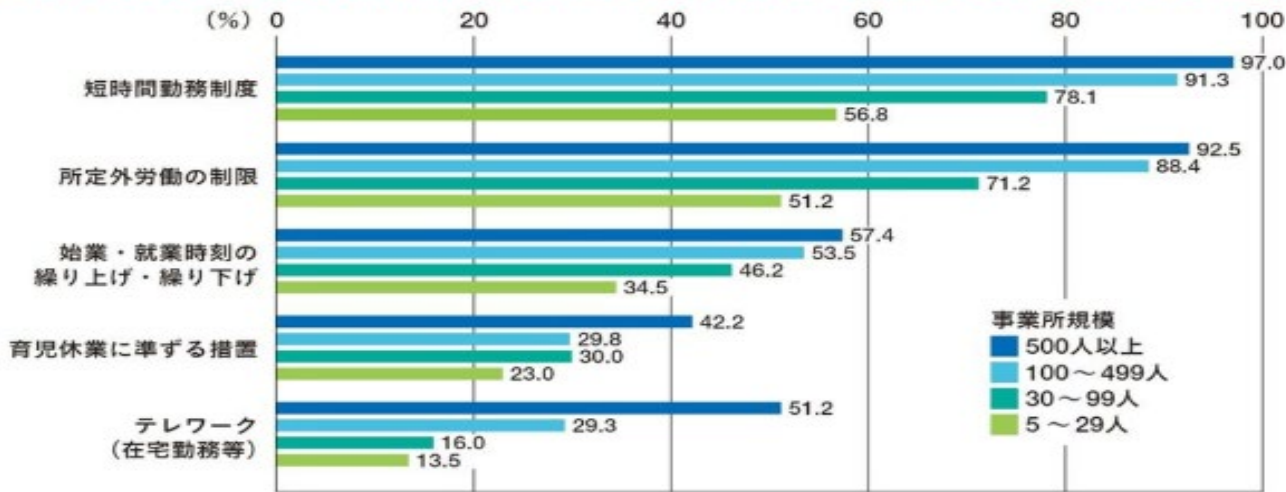
「令和5年度雇用均等基本調査」によると、「短時間勤務制度」の項目については、調査対象事業所の6割以上が制度を導入していると回答しています。事業所の規模に関わらず、導入は進みつつあり、当事者が働きやすい環境は整備されつつある状況です。

この先、育業取得率を高めるには、短時間勤務制度など労働環境だけでなく、誰もが育業しやすい様々な職場の環境づくりが求められています。

育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の導入状況（複数回答）



育児のための所定労働時間の短縮措置等の制度の有無及び内容別事業所割合



出典：厚生労働省「令和5年度雇用均等基本調査」（2024）を基に作成

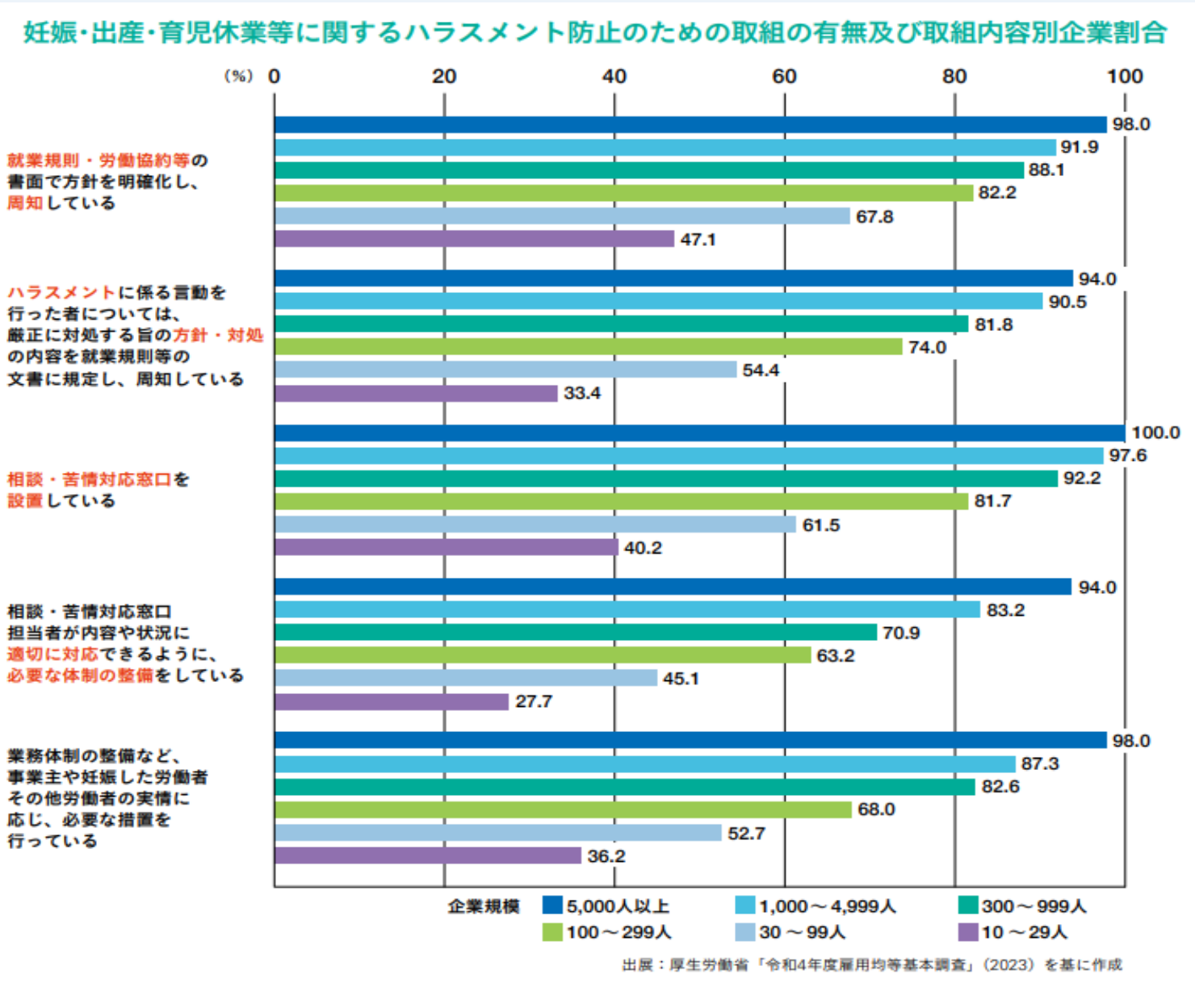
育業の現状について③

出典：東京都「育業応援ハンドブック」(2024年10月発行)

育業に関する ハラスメント防止のための 取組も進んでいる

育業しやすい環境づくりの一環として、企業による妊娠・出産・育業等に関するハラスメント防止のための取組は、就業規則の周知、ハラスメントへの対処、相談・苦情への対応、体制の整備などの対策が進んでいます。

ハラスメントの防止にはこのような取組と合わせ、育業を検討する社員へのフォローや周囲の理解など、育業しやすい職場の雰囲気づくりも進めていく必要があるといえます。



育業の現状について④

出典:東京都「育業応援ハンドブック」(2024年10月発行)

Column-1

改正育児・介護休業法で変わる企業の取組

育児・介護休業法が改正され、2022(令和4)年4月1日から施行されました。これによって、男女ともに仕事と育児を両立できるように、企業には、より積極的な取組が求められるようになりました。男性がより柔軟に育業できる制度が導入され、企業に対しては男性も育業しやすくするための職場の環境づくりや制度に関する周知、啓発などが義務化されています。

雇用環境の整備義務

令和4年4月1日施行

育休と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるように、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

労働者への周知・意向確認義務

令和4年4月1日施行

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

- 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- 育児休業・産後パパ育休の申し出先
- 育児休業給付に関すること
- 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い

ただし、**2025年4月**から、企業の男性育業取得率の公表義務の対象を、従業員1,000人超から**300人超**に拡大

育児休業制度の変更

令和4年10月1日施行

出生後8週間以内に育休とは別に取得できる「**産後パパ育休**」(途中就労可)が**創設**され、**育休が分割取得**できるようになったことにより、より柔軟に育業することができるようになりました。

取得状況の公表義務

令和5年4月1日施行

従業員数1,000人超の企業は、育児休業等の取得の状況(男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」)を年1回**公表することが義務づけられる**ようになりました。

育業の現状について⑤

2025年男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。ここでは、育児に関する内容のみ抜粋して記載いたします。（詳細はこちらをご確認ください [出典:厚生労働省ホームページhttps://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001259367.pdf)）

●2025年4月1日施行

出典:厚生労働省「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」
（2025年4月1日から段階的に施行）について一部抜粋

①子の看護休暇の見直し

※取得可能日数は変更なし。
（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大 （③④を追加）	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園（入学）式、卒園式
労使協定による継続 雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の 範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

③短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワーク追加

改正内容	施行前	施行後
代替措置（※）の メニューを追加	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

④育児のためのテレワーク導入

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

⑤育児休業取得状況の公表義務適用拡大

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の 拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数300人超の企業

育業の現状について⑥

出典：厚生労働省「育児・介護休業法改正ポイントのご案内」
(2025年4月1日から段階的に施行)について一部抜粋

●2025年10月1日施行

①柔軟な働き方を実現するための措置等

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置(※1)

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの**選択して講ずべき措置**の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

① 始業時刻等の変更

② テレワーク等(10日以上/月)

③ 保育施設の設置運営等

④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇
(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)

⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(各選択肢の詳細)

① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)

・フレックスタイム制

・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度(時差出勤の制度)

② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの

③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの
(ベビーシッターの手配および費用負担など)

④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの

⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。
また、聴取した意向については、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認(※2)

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例：人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

②仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮(※3)

(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

育業の推進に向けて①

出典：東京都「育業応援ハンドブック」(2024年10月発行)

育業しやすい環境づくりのためには、社員の労働状況を把握し、勤務形態などの制度を整え、業務の共有化を進め、制度の周知・啓発などを行っていくことが必要とされています。こうした取組が結果として社員の働きやすさや業務の効率化につながり、好循環が生まれていくことが期待されます。育業の推進は、企業規模に関わらず、すべての企業において取り組む価値がある経営課題といえます。

育業推進によるメリット①

社員のロイヤリティの向上

育業を積極的に推進していくことで、社員の満足度が高まり会社への帰属意識が高まるほか、育児と仕事が両立しやすくなることで定着率の向上が期待されます。

実際に育業に関する調査では、男性の育業を歓迎した職場は、全体に比べて「各人が自分のライフスタイルや働き方について見直すきっかけになった」「職場の結束が強まった」「会社や職場に対する各人の愛情や信頼が高くなった」といった項目についても高い数値が認められます。〈図1〉

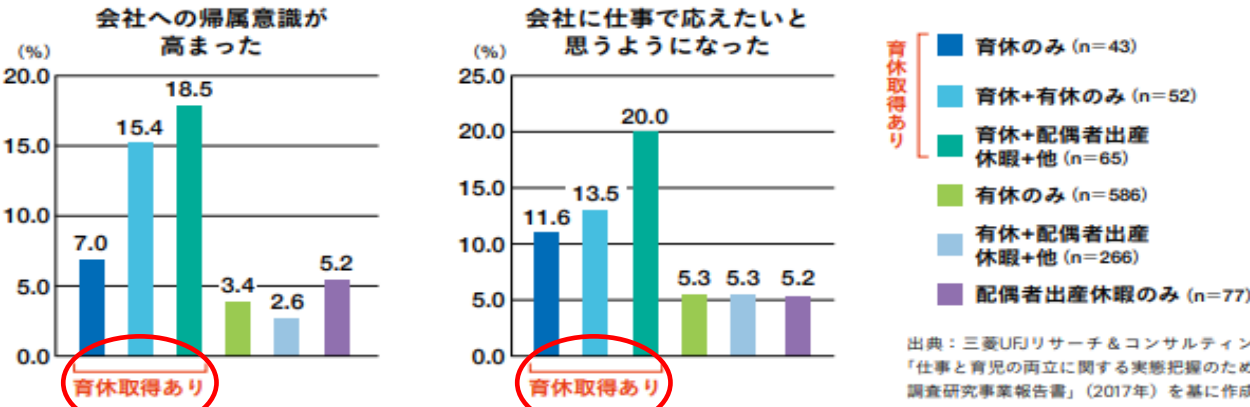
また、育業した男性が「会社への帰属意識が高まった」「会社に仕事で応えたいと思うようになった」と回答する割合も、育業していない男性に比べて高い傾向にあります。〈図2〉

〈図1〉 男性の育児休業取得による職場への影響（男性からの回答）



出典：財団法人こども未来財団「父親の育児に関する調査研究－育児休業取得について研究報告書」（2011年）を基に作成

〈図2〉 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）



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年）を基に作成

育業の推進に向けて②

出典：東京都「育業応援ハンドブック」(2024年10月発行)

育業推進によるメリット②

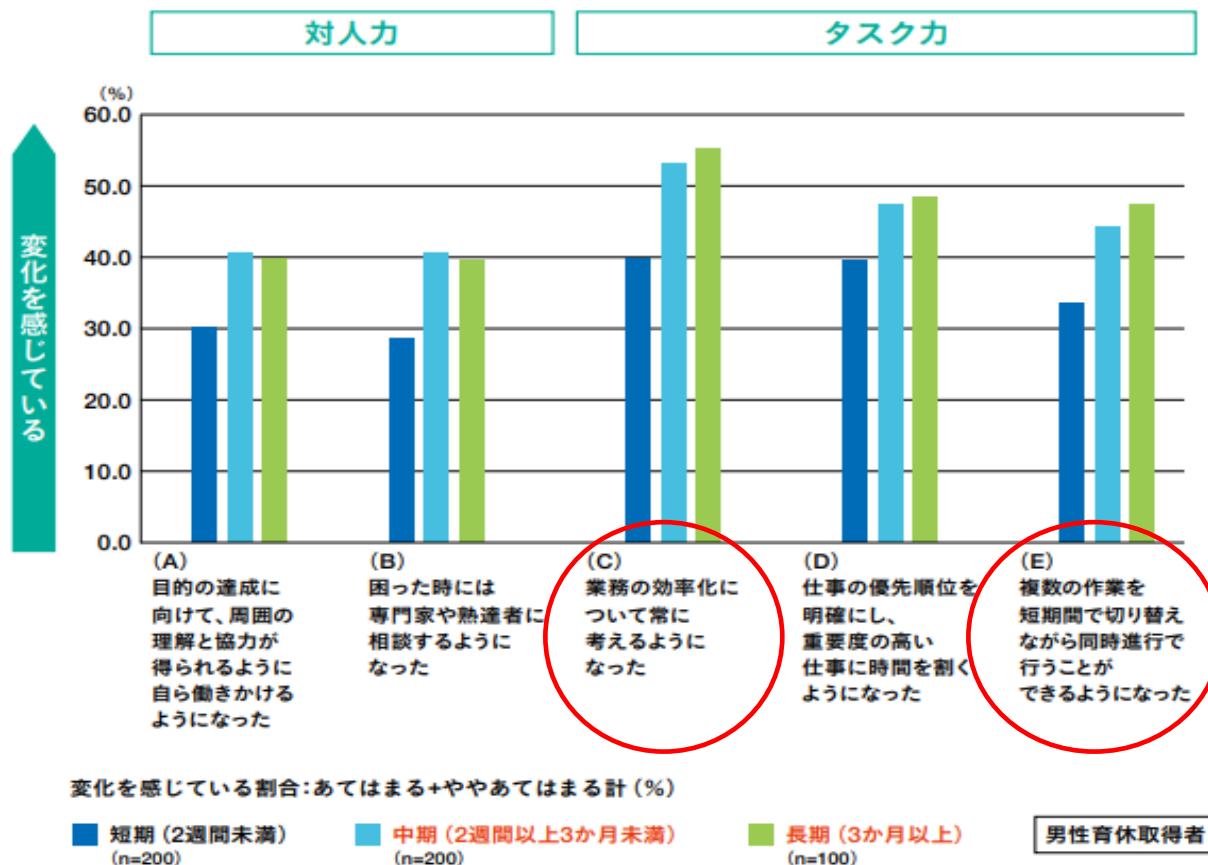
社員のスキルの向上

育業しやすい環境をつくるには、業務の分担や補完など周囲の協力が欠かせません。この過程で各社員が業務の効率化を図ったり、マルチタスクをこなせるようになることで職場の生産性の向上が期待できます。加えて、当事者におけるスキルの向上にも期待することができます。

育業の効果に関する調査でも、育業を中期～長期経験した男性ほど、自ら周囲との関係を調整する力〈図(A)〉などの対人力と、時間を効率的に管理する力〈図(C)〉や複数の作業を管理する力〈図(E)〉といったタスク管理力の向上を実感しています。



対人力・タスク力の変化（男性の育休取得期間別）



育業の推進に向けて③

出典：東京都「育業応援ハンドブック」(2024年10月発行)

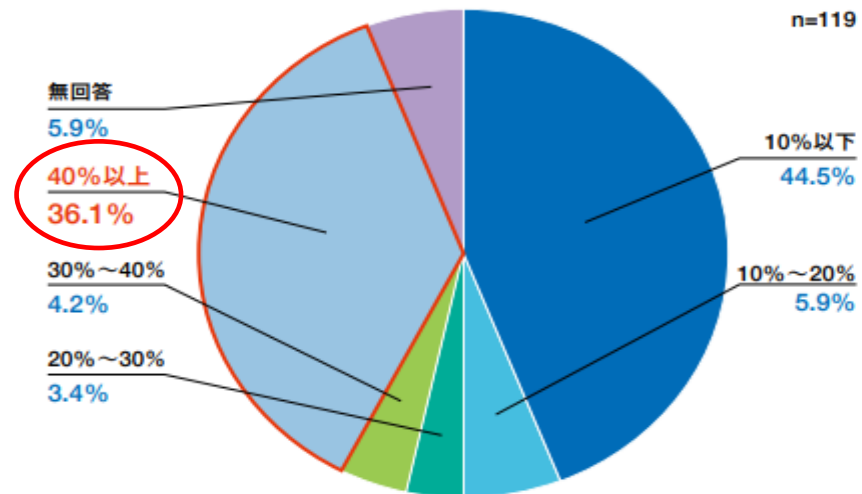
育業推進によるメリット③

企業価値の向上

近年、ESG：環境（Environment）・社会（Social）・ガバナンス（Governance）の観点から投資対象が検討される傾向が高まっており、投資全体のうちESG投資の占める割合が40%以上に達しているという投資機関は、36.1%を占めました。〈図1〉また、一般の生活者を対象にした調査では、企業はESGに積極的に取り組むべきかに対して「とてもそう思う・少しそう思う」と肯定的な回答をした生活者は、84%に達しています。〈図2〉こうしたことから、企業に対してESGへの積極的な取組が期待されていることがわかります。育業（育児休業取得）の推進は、社会（Social）に関する評価項目であり、単に社会的責任を果たすだけでなく、企業価値の向上が期待できます。

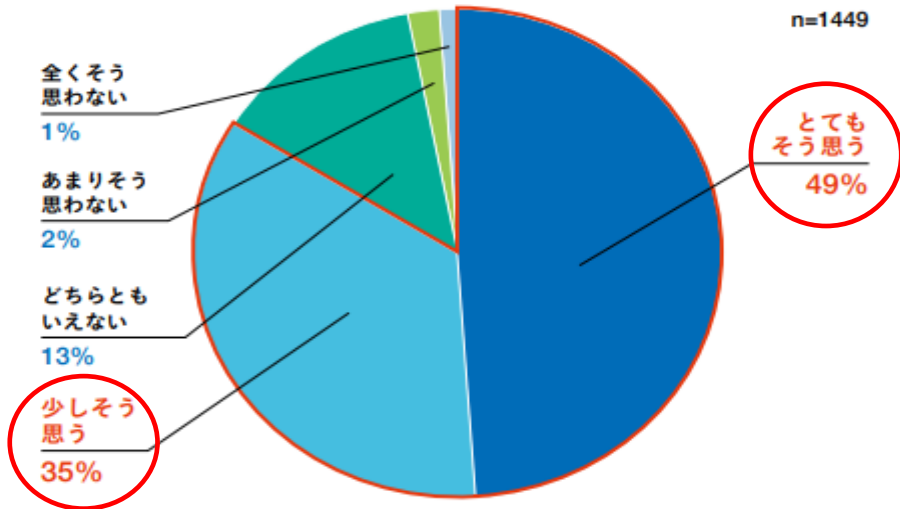


〈図1〉機関投資家による投資のうち、ESG投資の占める割合



出展：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)

〈図2〉生活者に聞いた「企業はESGに積極的に取り組むべきか」



※小数点第1位四捨五入のため、合計が100%とならない場合もある
出展：一般財団法人 経済広報センター「ESGに関する意識調査」(2020)

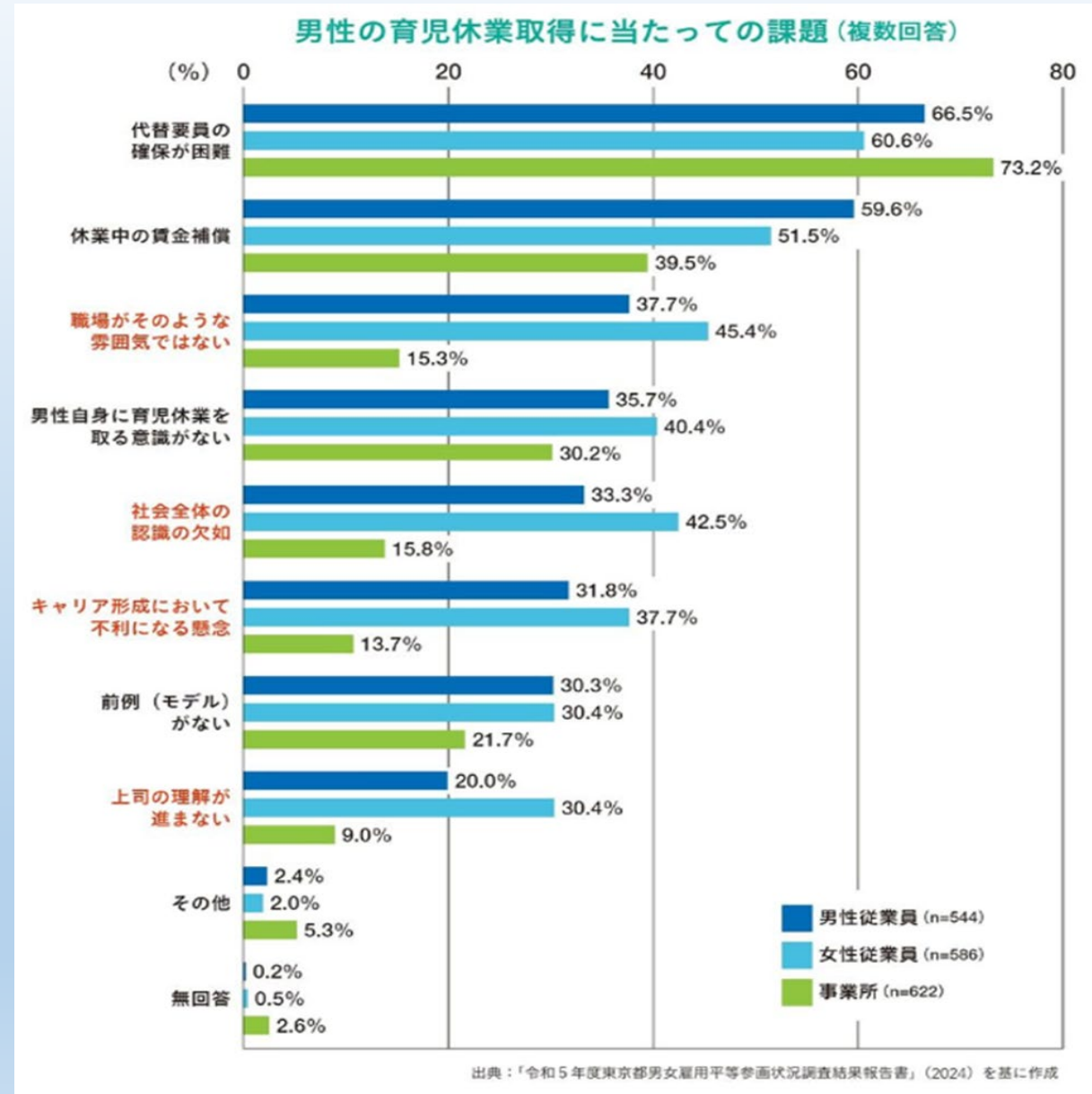
育業の推進に向けて④

出典: 東京都「育業応援ハンドブック」(2024年10月発行)

育業への 取組が進まない要因

育業の推進には、その阻害要因を把握しておくことも大切です。従業員と事業所の課題に対する調査では、双方ともに「**代替要員の確保が困難**」が課題のトップですが、「**職場がそのような雰囲気ではない**」「**社会全体の認識の欠如**」「**キャリア形成において不利になる懸念**」「**上司の理解が進まない**」などは双方の認識の乖離が顕著な項目です。

また、一般的な阻害要因を大まかに分類すると、自社の状況に応じた適切な制度が整備されていない「**制度不足**」、社内制度が当事者や周囲の人たちに共有されない「**情報の不足**」、キャリアや待遇に対する社員の不安や悩みが解消されない「**理解の不足**」、職場が育業しやすい雰囲気ではない「**組織風土の不足**」の4つに分けることができます。



あるべき姿を実現するために

調査結果から明らかになった現状の課題を解決し、あるべき姿の実現に向けて取り組むことが求められます。そのためには、自社の今いる位置を把握する必要があります。育業応援チェック指標では、既にできていること、これからやっていくべきことを確認することができます。

現 状

(1) 経営者の姿勢が社内に浸透していない

(2) 自社の状況に応じた適切な制度が整備されていない「制度不足」

(3) 社内制度が当事者や周囲の人たちに共有されていない「情報不足」

(4) キャリアや待遇に対する社員の不安や悩みが解消されていない「理解不足」

(5) 職場が育休しやすい雰囲気ではない「組織風土不足」

あるべき姿

(1) 経営者の姿勢が表明され、社内に浸透している

(2) 自社の状況に応じた適切な制度が整備されている

(3) 当事者や周囲の人たちが社内制度の情報を得られている

(4) 育休中の給付や復帰後の活躍について知る機会がある

(5) 育休しやすい組織風土が醸成されている

育業応援チェック指標の概要①

育業を応援するにあたり、まずは経営者自身が(1)「**経営者における企業姿勢の表明**」を行うことで、社内風土醸成に大きな影響を及ぼします。その上で、下記の4つに分類したチェック項目において着手可能な取組を実践していきましょう。これから取り組む企業さまも、まずはできるところから第1歩を踏み出しましょう。

(2) 社内制度改革

- ・現状の課題やニーズの抽出と、支援制度の整備
- ・当事者への面談、意向確認などの働きかけのルール化
- ・復職時のサポートプログラムの実施

(3) 積極的な情報発信

- ・育業支援制度の周知、解説
- ・育業推進活動の成果報告、男性育業への啓発
- ・独自の支援制度、認定取得情報などを社内外へ発信

(4) 学習する機会の創出

- ・各種説明会やEラーニングによる認知向上・啓発
- ・当事者向け啓発活動
- ・管理職・経営層・人事担当者向け研修
- ・当事者や上司、制度利用者による体験談の共有

(5) 組織風土の改善

- ・育休を含めた働き方改革の推進
- ・業務プロセスの見直し
- ・情報共有「見える化」の推進

育業応援チェック指標の概要② - 1

2022年4月1日、育児・介護休業法が改正され施行されました。それに伴い企業が行うべき支援として(a)雇用環境の整備(b)労働者への周知・意向確認が義務化されました。

(a)雇用環境の整備については次ページ以降の(a-1)～(a-4)の項目のうち1項目以上を義務としています。

(b)妊娠・出産等の申出時への周知・意向確認は必須となります。

上記、(a)(b)の項目について、まずはご確認ください。

また、2025年は男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

育業応援チェック指標の概要② - 2

特に育児期においては下記の項目が義務・努力義務となりました。

(c) 3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずる(努力義務)

(d-1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を講ずる(義務)

(d-2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認(義務)

(d-3) 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮(義務)

上記、(c)(d)の項目についても先ずはご確認ください。

また、育業応援チェック指標は記載項目のすべてを実施することが目的ではなく、取り組み項目を見える化することで、皆さまに参考していただくことを目的として策定しております。

先ずはできることから進めていただければ幸いです。

チェック指標

(1) 企業姿勢の表明

☐ 経営トップが育業促進及び育休取得促進について定期的に(年に一度)メッセージを社内外へ発信している(a-1)

☐ 企業としてKPIを設定し年に一度は公表している

☐ SDGsの課題を企業として経営課題と捉え社内外に発信している

(2) 社内制度改革①

- 育休取得の意向確認や申し出先、社会保険料取扱い、育休制度・給付等の説明（育児介護休業法における企業義務(b)）の対応がルール化されている
- 両立支援制度について社員の要望を抽出している
- 両立支援制度について社員の要望を基に定期的に制度を改定している
- 自社で検討した法定以上の休暇制度、柔軟な働き方制度を制定し運用している
- 自社で検討した法定以上の給与支援制度を制定し運用している

(2) 社内制度改革②

□ 両立支援の相談窓口を設置している (a-2)

□ 3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講じている(努力義務) (c)

□ 面談制度等(育休前、育休後)のサポートプログラムが運用されている

□ 育業中社員の代替え要員又は支援の確保ができる

(2)社内制度改革③

□育児期の柔軟な働き方を実現するための5項目のうち2項目以上を選択できるように措置を講じている(義務) (d-1) 詳細はP.9(※1)

＜5項目＞①始業時刻等の変更 ②テレワーク等(10日以上/月)

③保育施設の設置運営等 ④就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年) ⑤短時間勤務制度

□3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、柔軟な働き方を実現するための措置として事業主が選択した制度に関する周知事項を、定められた方法で個別に周知し、制度利用の意向確認を個別に行っている。(義務) (d-2) 詳細はP.9(※2)

(2)社内制度改革④

□労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、仕事と育児の両立に関する事項について、労働者の意向を個別に適切な方法で聴取している。(義務) (d-3) 詳細はP.9 (※3)

□上記の適切な時期に、仕事と育児の両立に関する事項について、労働者に個別に聴取した意向については、自社の状況に応じて配慮している。

<仕事と育児の両立に関する事項>

- ①勤務時間帯(始業及び終業時刻) ②勤務地(就業の場所)
③両立支援制度等の利用期間 ④仕事と育児の両立 に資する就業の条件
(業務量、労働条件の見直し等) (義務) (d-3) 詳細はP.9 (※3)

(3) 積極的な情報発信

- 両立支援制度を社員に周知する研修等を定期的に実施している (a-3)
- 両立支援制度を解りやすくまとめたハンドブック等を発行している
(両立支援ハンドブック参考事例は P.26)
- 対象社員だけでなく管理職にも育児休業について研修等を定期的に実施している
- 配偶者出産時に人事担当者から上司と対象者に個別に両立支援の重要性を呼びかけている
- 当事者や上司の取得事例の情報収集や体験談を知る機会を設けている (a-4)

(4) 学習する機会の創出

- ☐ 動画配信やEラーニングによる学習の機会を年に1回程度設けている
(外部研修含む)
- ☐ 当事者や配偶者向けの勉強会やセミナーを希望者に行っている
(外部研修含む)
- ☐ 管理職・経営層・人事担当者向けの勉強会やセミナーを年に1回程度
行っている
- ☐ 社外の当事者や上司の取得事例の情報収集や体験談を知る機会を
年に1回程度設けている[\(a-4\)](#)

(5) 組織風土の改善

- ポスター掲示、社内報、ホームページにより取得促進を行っている
- 人事部から育休対象者と上司に育休を取るように声を掛けている
- 上司から育休対象者に育休を取るように声を掛けている
- 柔軟な働き方の制度があり、社員の事情に応じて誰もが利用しやすい環境となっている
- 業務効率化を図り、長時間労働が是正できている(是正しようとしている)

両立支援ハンドブック参考事例

厚労省 男性の育児休業取得促進のための実践マニュアル(令和5年度版)

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/library/download/manual/>

厚労省 父親の仕事と育児両立読本～ワーク・ライフ・バランス ガイド～(令和6年度版)

<https://ikumen-project.mhlw.go.jp/library/download/wlb/>

東京都福祉局 パパの子育てスタートブック(令和6年3月初版発行)

<https://www.fukushi.metro.tokyo.lg.jp/fatherstartbook/?pNo=4>

京丹後市 男性のための育休HANDBOOK(令和4年10月発行)

<https://www.city.kyotango.lg.jp/material/files/group/13/Ikukyu-handbook.pdf>