

男性育休等取得率公表について

～改正育児・介護休業法～

愛知労働局 雇用環境・均等部指導課

育児休業の取得の状況の公表の義務付け

R5.4.1施行

常時雇用する労働者が**1,000人を超える事業主**は、男性労働者の**育児休業等の取得の状況**を年1回一般の方が閲覧できるように**公表することが義務付けられます**。

公表内容

次の①または②いずれかの割合

公表を行う日の属する事業年度（会計年度）の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

①育児休業等の取得割合	②育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

育児休業の取得の状況の公表の義務付け（計算方法）

Q 1 「産後パパ育休」と「育児休業」は分けて計算するのですか？

産後パパ育休とそれ以外の育児休業等を分けて割合を計算する必要はありません。

Q 2 育児休業を分割して2回取得した場合や、育児休業と育児目的休暇の両方を取得した場合はどのように計算しますか？

当該休業や休暇が同一の子について取得したものである場合は、1人として数えます。

Q 3 事業年度をまたがって育児休業を取得した場合や、分割して複数の事業年度に育児休業を取得した場合はどのように計算しますか？

育児休業を開始した日を含む事業年度の取得として計算します。

分割して取得した場合は、最初の育児休業等の取得のみを計算の対象とします。

Q 4 計算した割合の端数処理はどのようにしますか？

公表する割合は、算出された割合の小数点第1位以下を切り捨てたものとしてください。

配偶者が出産したものの数（分母となるもの）が0人の場合は「－」と表記してください。

育児休業の取得の状況の公表の義務付け（計算方法）

Q5 任意で「育児休業平均取得日数」を公表する場合の計算方法は？

育児休業平均取得日数の計算方法にきまりはありませんが、計算例を紹介しますので参考にしてください（計算例の事業年度とは、各社の事業（会計）年度です。）。

計算例① <子どもが1歳までの平均育児休業取得日数>

$$\frac{\text{公表前々事業年度に出生した子の1歳までの合計育児休業取得日数（日）}}{\text{当該育児休業取得人数（人）}} = \text{平均取得日数（日）（小数点第1位以下切り捨て）}$$

公表事業年度の前々事業年度中に子どもが生まれ、出生後1年以内に育児休業を取得した労働者について計算してください。例えば2023年度に公表を行う場合、2021年度に子どもが生まれた労働者について、当該子が1歳になるまでに取得した育児休業が対象となります。

計算例② <子どもが2歳までの平均育児休業取得日数>

$$\frac{\text{公表3事業年度前に出生した子の2歳までの合計育児休業取得日数（日）}}{\text{当該育児休業取得人数（人）}} = \text{平均取得日数（日）（小数点第1位以下切り捨て）}$$

公表事業年度の3事業年度前の事業年度に子どもが生まれ、出生後2年以内に育児休業を取得した労働者について計算してください。例えば2023年度に公表を行う場合、2020年度に子どもが生まれた労働者について、当該子が2歳になるまでに取得した育児休業が対象となります。

計算例③ <公表前事業年度に復職した労働者の平均育児休業取得日数>

$$\frac{\text{公表前事業年度に復職した労働者の合計育児休業取得日数（日）}}{\text{当該育児休業取得人数（人）}} = \text{平均取得日数（日）（小数点第1位以下切り捨て）}$$

公表前事業年度に育児休業を終了し復職した労働者について計算してください。例えば2023年度に公表を行う場合、2022年度に復職した労働者が取得した育児休業が対象となります。

育児休業の取得の状況の公表の義務付け（公表方法）

Q7 育休取得率以外に明示すべきことはありますか？

公表に当たっては、男性労働者の育休等取得割合とあわせて、以下も明示してください。

- ・当該割合の算定期間である公表前事業年度の期間
- ・「①育児休業等の取得割合」又は「②育児休業等と育児目的休暇の取得割合」いずれの方法により算出したものか

Q8 いつまでに公表すればよいですか？

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）の状況について、公表前事業年度終了後、おおむね3か月以内に公表してください。事業年度末（決算時期）に対応した公表期限の目安は次のとおりです。

事業年度末 （決算時期）	初回公表期限	事業年度末 （決算時期）	初回公表期限
3月	令和5（2023）年6月末	9月	令和5（2023）年12月末
4月	令和5（2023）年7月末	10月	令和6（2024）年1月末
5月	令和5（2023）年8月末	11月	令和6（2024）年2月末
6月	令和5（2023）年9月末	12月	令和6（2024）年3月末
7月	令和5（2023）年10月末	1月	令和6（2024）年4月末
8月	令和5（2023）年11月末	2月	令和6（2024）年5月末

■ 両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト） <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。

育児休業取得率の公表も行えます。



関連資料などのご案内

■雇用環境整備、個別周知・意向確認に活用できる素材

厚生労働省では以下の資料をご用意しています。社内用アレンジ等してご活用いただけます。

① 社内研修用資料、動画 <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/company/training/>



② 個別周知・意向確認、事例紹介、制度・方針周知ポスター例
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



■男性の育児休業取得促進セミナーのご案内

イクメンプロジェクトでは、改正育児・介護休業法も踏まえて、男性の育児休業取得促進等に関するセミナーを開催しています。

③ 男性の育児休業取得促進セミナー <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/event/>



■改正育児・介護休業法に関する資料

厚生労働省の以下のページに係る条文等最新情報を順次掲載しています。

④ 育児・介護休業法について
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



【コラム】有価証券報告書などの企業公表文書への育児休業取得率の記載

- 上場企業については、企業におけるサステナビリティの取組の投資家への説明の観点から、有価証券報告書などの企業公表文書に育児休業取得率を記載することも有効と考えられます。
- 金融庁では、サステナビリティ情報を含む記述情報の開示の好事例集を公表しております（⑤）。男性の育児休業取得率を開示している例もありますので、ぜひご参照ください。

