

## Step1 状況把握・課題分析



### □ 直近の事業年度における自社の状況を把握しましょう

- まず、男性労働者の「育児休業取得率」または「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」を算出してみましょう。

▶ 直近の事業年度： ① \_\_\_\_\_年 月 日～ ② \_\_\_\_\_年 月 日

▶ 「育児休業取得率」

上記期間中に育児休業等を取得した労働者の数\_\_③\_\_人÷上記期間中に配偶者が出産した労働者の数\_\_④\_\_人  
= 男性の育児休業等取得率：\_\_⑤\_\_%

▶ 「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」

上記期間中に育児休業等を取得した労働者の数及び小学校就学前までの子の育児を目的とした休暇を取得した労働者の数の合計数\_\_⑥\_\_人÷上記期間中に配偶者が出産した労働者の数\_\_⑦\_\_人  
= 男性の育児目的休暇の取得率：\_\_⑧\_\_%

※ 「育児休業等」とは、育児・介護休業法第2条第1号の育児休業（産後パパ育休を含む）及び育児・介護休業法第23条第2項の3歳未満の子を養育する労働者を対象とした育児休業、第24条第1項の小学校就学前の子を育てる労働者を対象とした育児休業を指します。

※ 「育児を目的とした休暇」とは、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する男性労働者を雇用する事業主が講ずる育児を目的とした休暇。目的の中に育児を目的とするものであることが明らかにされている休暇制度をいい、例えば、失効年休の育児目的での使用や、「育児参加奨励休暇」制度、子の学校行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度、子（子の配偶者を含む）が産出した時の「孫誕生休暇」制度、「配偶者出産休暇」制度（休暇の取得が可能な日に配偶者の妊娠中、出産前が含まれていても差し支えありません）。

なお、育児休業等及び育児・介護休業法第16条の2第1項の子の看護等休暇、令和7年10月1日以降については、育児・介護休業法第23条の3第1項第4項の養育両立支援休暇は含みません。