



# 群馬労働局の取組 トピックス

(男性労働者の育児休業取得率等の情報公表が義務化!、  
障害者雇用を進めるために!)

発信者 雇用環境・均等室



○群馬労働局の取組をトピックスで紹介いたします。お役立ち情報をお載せていますので、ぜひ貴法人・機関、会員の皆様にもご活用いただけるようお願いいたします。この情報は群馬労働局HP（新着情報）にも掲載しています。

○ご不明な点は、**雇用環境・均等室**までお問い合わせください。(027-896-4739)

## ① 男性労働者の育児休業取得率等の情報公表が義務化(2023年4月より)! ～従業員数1,000人超企業の皆様へ～

改正育児・介護休業法により、従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を年1回公表することが2023年4月1日より義務付けられます。**

詳細は以下のリーフレットのとおりで。公表場所として、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」の活用をお勧めしています。是非ご利用ください。

事業主の皆さまへ

**2023年4月から、従業員が1,000人を超える企業は男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要です**

育児・介護休業法の改正により、従業員が1,000人を超える企業の事業主は、**男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表することが義務付けられます。**  
(令和5(2023)年4月施行)

**対象企業 常時雇用する労働者が1,000人を超える企業**

「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。次のような者が該当します。

**常時雇用する労働者**

- ・ 期間の定めなく雇用されている者
- ・ 一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。  
すなわち、過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

**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
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{配偶者が出産した男性労働者の数}}{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数の合計数}}{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※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/産前/産後を含む）  
・ 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

**公表方法 インターネットなどによる公表**

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」には、10万社以上にご登録いただいています。こちらでの公表をお勧めします。  
また、公表内容①や②とあわせて、任意で「女性の育児休業取得率」や「育児休業平均取得日数」なども公表して自社の実績をPRしてください。

https://ryoutitsu.mhlw.go.jp/

**よくあるご質問**

**Q1 「育児を目的とした休暇」とは何ですか？**  
休暇の目的の中に「育児を目的とするもの」であることが就業規則等で明らかにされている休暇制度です。育児休業や子の看護休暇など法定の制度は除きます。

**Q2 「産後パパ育児」と「育児休業」は分けて計算するのですか？**  
産後パパ育児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。

**Q3 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。

**Q4 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。

**Q5 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。

**Q6 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？**  
きまりはありませんが、計算方法の例を紹介します。他にも両立支援のひろばで計算例を紹介していますので参考にしてください。  
<子どもが1歳までの平均育児休業取得日数の計算例>  
$$\frac{\text{公表前々事業年度に出生した子の1歳までの合計育児休業取得日数(日)}}{\text{公表前々事業年度に出生した子の1歳までの合計育児休業取得人数(人)}} = \text{平均取得日数(日)}$$
  
(小数点第1位以下切り捨て)

**Q7 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

お問い合わせ先 都道府県労働局 雇用環境・均等部(室)

令和4年12月作成

▶▶お問い合わせは、群馬労働局雇用環境・均等室（電話 027-896-4739）まで◀◀

## ② 障害者雇用を進めるために！ ～活用できる機関や制度等について～

厚生労働省が毎年実施している障害者雇用状況調査において、群馬県の状況は以下のとおりです。

【令和4年6月1日現在の集計状況】〈対象企業数：1,703社、民間企業法定雇用率2.3%〉

- ◇雇用障害者数：6,313人（前年より177人**増加**）
- ◇実雇用率：2.21%（前年より0.02ポイント**上昇**）
- ◇法定雇用率達成企業の割合：54.3%（前年より0.8ポイント**下落**）

→ 雇用障害者数、実雇用率とも**過去最高を更新**するも**全国平均の実雇用率2.25%を下回った**

※「障害者の雇用の促進等に関する法律」に基づき、**全ての事業主は、従業員の一定割合（＝法定雇用率）以上の障害者を雇用することが義務**付けられています。

※集計状況の詳細（群馬労働局HP）[https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/redirect/83\\_data\\_00491.html](https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/redirect/83_data_00491.html)

こうした状況の中、**障害者雇用を進める企業様にご活用いただける機関や制度**があります。

### 【ハローワーク】（県内12か所に設置）

- 障害者の態様に応じた職業紹介、職業指導、求人開拓など
- 障害者を雇い入れようとしている、又は雇用している事業主に対して、各種助成金制度の活用などにより、雇い入れや継続雇用の支援等

📍 県内ハローワークの所在地等（群馬労働局HP）  
[https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hw/h\\_map.html](https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/hw/h_map.html)

### 【地域障害者職業センター】（前橋市に所在）

- 事業主に対し、障害者の雇い入れ計画や、職場配置・職務設計、職場での配慮や業務の指導方法についての助言、従業員への研修など
- 就職した障害者が円滑に職場に適應できるよう、事業所にジョブコーチ（職場適應援助者）を派遣し、事業主と障害者双方に対して支援

📍 群馬県内の障害者職業センターについての詳細  
<https://www.jeed.go.jp/location/chiiki/gunma/index.html>


### 【助成制度】

- トライアル雇用助成金（障害者トライアルコース）
- 特定求職者雇用開発助成金（特定就職困難者コース）

📍 支給要件等助成金の詳細（厚生労働省HP）  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/jigyounushi/intro-joseikin.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyou/shougaisakoyou/shisaku/jigyounushi/intro-joseikin.html)

厚生労働省作成資料  
「**障害者雇用のご案内**」 →

📍 資料は厚生労働省HP  
<https://www.mhlw.go.jp/content/000767582.pdf>



### 【障害者就業・生活支援センター】（県内には9か所）

- 障害者の身近な地域において、就業面と生活面の一体的な相談・支援
- 事業主からの雇用管理についての相談、企業訪問による支援

📍 県内の障害者就業・生活支援センターの所在等（群馬労働局HP）  
<https://jsite.mhlw.go.jp/gunma-roudoukyoku/content/contents/000775156.pdf>

### 【雇用事例や参考資料】

- 「障害者雇用事例リファレンスサービス」  
障害者雇用に先駆的に取り組んでいる事業所の事例を紹介  
📍（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構HP  
<https://www.ref.jeed.go.jp>
- 「障害者雇用ハンドブック・マニュアル」  
障害者雇用に関する問題点の解消のためのノウハウや具体的な雇用事例を、業種別・障害別にまとめたマニュアルを配信  
📍（独）高齢・障害・求職者雇用支援機構HP  
<https://www.jeed.go.jp/disability/data/handbook/index.html>

▶▶ お問い合わせは、群馬労働局職業安定部職業対策課（電話 027-210-5008）まで ◀◀