



兵庫労働局発表
令和6年9月17日

【照会先】
兵庫労働局雇用環境・均等部(指導課)
課長 田中 肇
課長補佐 赤木 英幸
(電話)078(367)0820

報道関係者 各位

フリーランス新法及び改正育児・介護休業法等説明会を開催します

兵庫労働局（局長 赤松 俊彦）は、令和6年11月1日から施行される「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（以下「フリーランス法」という）、令和7年4月1日以降順次施行される「改正育児・介護休業法」及び「改正次世代育成支援対策推進法」の周知のため、説明会を県内3地域において開催します。

なお、兵庫労働局では、改正育児・介護休業法等の問い合わせや、育児休業・介護休業の取得に関する相談等に迅速に対応する「仕事と育児・介護の両立支援制度等相談窓口」を開設しています。

【説明会の開催】 【資料No.1参照】

1 日時及び場所

- | | | | |
|-----|-----------|-------------|------------------|
| 第1回 | 10月16日（水） | 10:00～11:55 | クリスタルホール（神戸市中央区） |
| 第2回 | 10月16日（水） | 14:00～15:55 | クリスタルホール（神戸市中央区） |
| 第3回 | 10月24日（木） | 14:00～15:55 | 尼崎労働基準監督署（尼崎市） |
| 第4回 | 11月18日（月） | 14:00～15:55 | ハローワーク姫路（姫路市） |

2 主催：兵庫労働局

3 内容

- （1）フリーランス法について
- （2）改正育児・介護休業法について
- （3）改正次世代育成支援対策推進法について（くるみん認定基準改正も含む）

4 その他

説明会当日に取材される場合は、前日までに指導課までご連絡願います。

(添付資料)

- 1 「フリーランス新法及び改正育児・介護休業法等説明会」のご案内
- 2 フリーランスの取引に関する新しい法律が11月にスタート！
- 3 育児・介護休業法、次世代育成対策推進法 改正ポイントのご案内
- 4 2025年4月から、男性労働者の育児休業取得率等の公表が従業員が300人超1,000人以下の企業にも義務化されます

(参考) フリーランス法のポイント 【資料No.2 参照】

1 フリーランス法の趣旨

この法律では、発注事業者からフリーランスへの業務委託（事業者間取引）において、取引の適正化とフリーランスの方の就業環境の整備の2つの観点から、発注事業者が守るべき義務と禁止行為を定めています。

2 対象となる事業者

本法の対象となる「フリーランス」とは、業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しない、「特定受託事業者」のことを言います。

また、本法の対象となる「発注事業者」とは、フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用する、「(特定)業務委託事業者」のことを言います。

3 取引の適正化

- ・取引条件の明示義務（第3条）
- ・期日における報酬支払義務（第4条）
- ・発注事業者の遵守事項（第5条）

4 就業環境の整備

- ・募集情報的確表示義務（第12条）
- ・育児介護等と業務の両立に対する配慮義務（第13条）
- ・ハラスメント対策に係る体制整備義務（第14条）
- ・中途解除等の事前予告・理由開示義務（第16条）

(参考) 育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正ポイント ～令和7年4月1日以降段階的に施行～ 【資料No.3, No.4 参照】

1 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

- ・柔軟な働き方を実現するための措置等の義務化
- ・所定外労働の制限（残業免除）の対象の拡大
- ・子の看護休暇の見直し
- ・育児のためのテレワークの導入の努力義務化
- ・仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化

2 育児休業取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

- ・育児休業取得状況の公表義務を従業員数300人超企業に拡大
- ・一般事業主行動計画策定時等における育児休業取得等に関する状況把握及び数値目標設定の義務化
- ・次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長

3 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

- ・離職防止のための個別周知・意向確認・雇用環境整備等の措置の義務化
- ・介護休暇の見直し
- ・介護のためのテレワークの導入の努力義務化

フリーランス新法及び

参加無料

改正育児・介護休業法等説明会

令和6年11月1日から「特定受託事業者に係る取引の適正化等に関する法律」（以下「フリーランス法」という）が施行され、フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化、フリーランスの方の就業環境の整備が、事業者に義務付けられます。

また、育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正により、令和7年4月1日以降、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の拡大、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化、次世代育成支援対策の推進・強化等が予定されています。

兵庫労働局では、これらの内容について理解を深め、就業規則の整備などの対応を進めていただくため、説明会を開催します。ぜひご参加ください。

【主な内容】

- ① フリーランス法について
- ② 改正育児・介護休業法について
- ③ 改正次世代育成支援対策推進法について
(くるみん認定基準改正も含む)

<主催> 兵庫労働局

<対象> 兵庫県内の企業、各種団体および労働者、フリーランスの方

開催会場・日時

※申込期限前でも、定員になり次第締め切ります。

	場所	開催日	時間	会場	定員	申込期限
1	神戸	10月16日 (水)	10:00~ 11:55	神戸クリスタルホール 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー3階	140名	10/4
2	神戸	10月16日 (水)	14:00~ 15:55	神戸クリスタルホール 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー3階	140名	10/4
3	尼崎	10月24日 (木)	14:00~ 15:55	尼崎労働基準監督署 会議室 尼崎市東難波町4-18-3 尼崎地方合同庁舎3階	40名	10/15
4	姫路	11月18日 (月)	14:00~ 15:55	ハローワーク姫路 会議室 姫路市北条字中道250	50名	11/6

<申込方法> 裏面をご覧ください。

申込方法

厚生労働省ホームページ「労働局・労働基準監督署説明会等受付サイト」からお申し込みください。（9月17日 9:00～受付開始）

URL: <https://www.roudoukyoku-setsumeikai.mhlw.go.jp/>

受付サイトトップで「兵庫県」をクリック

⇒ 説明会一覧から参加したい会場の **申込可能** をクリック

または、右QRコードから、各会場の受付サイトにページ移動が可能です！

- ※ 説明会当日は、申込時に自動送信されるお申し込み完了メールをプリントアウトの上、受付にご提出ください。
- ※ 参加人数に制限があるため、1事業場あたり1名の参加に限らせていただきます。

【神戸会場（午前）】 【神戸会場（午後）】



【尼崎会場】



【姫路会場】



説明資料

説明会に使用する資料は、当日会場にて配布いたしますが、兵庫労働局ホームページにも掲載する予定です。

定員の都合上、説明会を案内させていただくことができない場合は、こちらをご参照のうえ、以下個別相談窓口まで個々にお問い合わせいただくことが可能です。

会場

神戸会場は駐車場がなく、姫路・尼崎会場は十分な駐車スペースがございません。公共交通機関の利用をご検討ください。

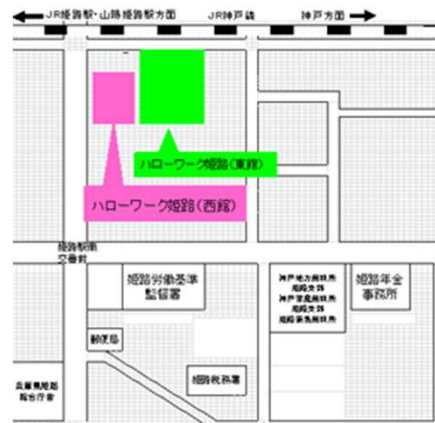
神戸会場

J R神戸駅より徒歩3分
神戸クリスタルタワー3階



姫路会場

J R姫路駅より徒歩10分
東館側別棟



尼崎会場

阪神尼崎駅より徒歩11分



個別相談窓口

兵庫労働局では、来局や電話による相談を随時受け付けております。

お問い合わせ先

兵庫労働局雇用環境・均等部指導課

神戸市中央区東川崎町1-1-3

神戸クリスタルタワー15階

TEL 078-367-0820

参考URL

〈フリーランス法に係る詳細はこちら〉

厚生労働省「フリーランスとして業務を行う方・フリーランスの方に業務を委託する事業者の方等へ」

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/zaitaku/index_00002.html

〈改正育児・介護休業法に係る詳細はこちら〉

兵庫労働局「育児・介護休業法の改正について」

https://site.mhlw.go.jp/hyogo-roudoukyoku/hourei_seido_tetsuzuki/hourei_youshikishu/youshikishu/ikuji_kaigokyugyou.html

【フリーランス法】



【改正育児・介護休業法】



フリーランスの取引に関する 新しい法律が11月にスタート！

「フリーランス・事業者間取引適正化等法」が
2024年11月1日に施行されます。

法律の目的

この法律は、フリーランスの方が安心して働ける環境を整備するため、

①フリーランスの方と企業などの発注事業者の間の取引の適正化 と

②フリーランスの方の就業環境の整備

を図ることを目的としています。

法律の適用対象

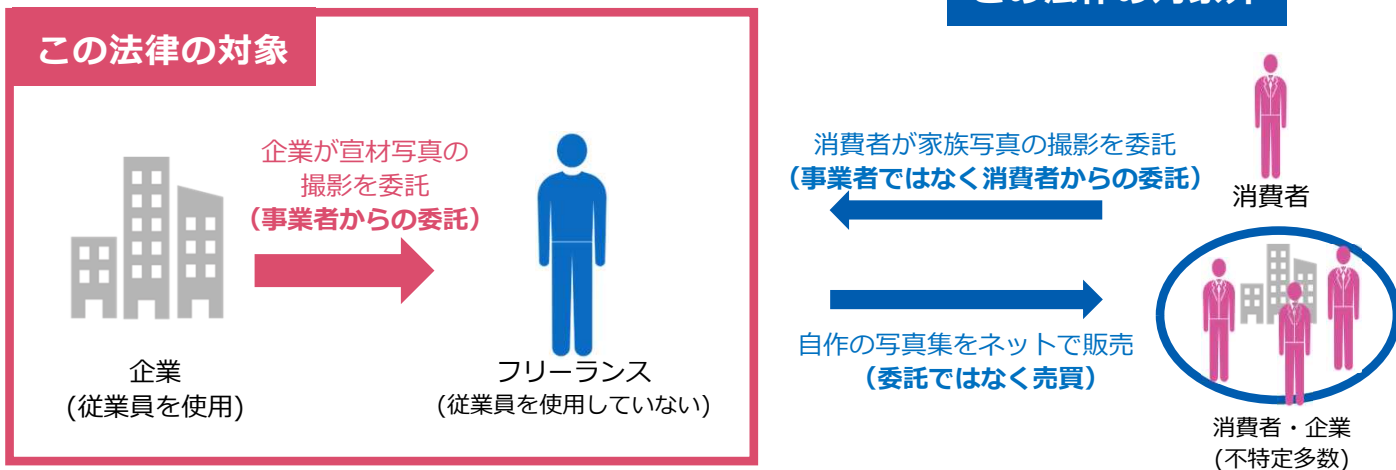
発注事業者からフリーランスへの「業務委託」（事業者間取引）

フリーランス 業務委託の相手方である事業者で、従業員を使用しないもの

発注事業者 フリーランスに業務委託する事業者で、従業員を使用するもの

※ 一般的にフリーランスと呼ばれる方には、「従業員を使用している」「消費者を相手に取引をしている」方も含まれる場合もありますが、これらの方はこの法律における「フリーランス」にはあたりません。

例：フリーランスとして働くカメラマンの場合



- この法律上は、フリーランスは「特定受託事業者」、発注事業者は「特定業務委託事業者」「業務委託事業者」とされていますが、このリーフレットでは伝わりやすさを優先し、それぞれ「フリーランス」、「発注事業者」と表現しています。
- 「従業員」には、短時間・短期間等の一時的に雇用される者は含みません。具体的には、「週労働20時間以上かつ31日以上の雇用が見込まれる者」が「従業員」にあたります。
- 特定の事業者との関係で従業員として雇用されている個人が、副業で行う事業について、事業者として他の事業者から業務委託を受けている場合には、この法律における「フリーランス」にあたります。
- なお、契約名称が「業務委託」であっても、働き方の実態として労働者である場合は、この法律は適用されず、労働基準法等の労働関係法令が適用されます。

法律の内容

発注事業者が満たす要件に応じてフリーランスに対しての義務の内容が異なります。

発注事業者

義務項目

フリーランス

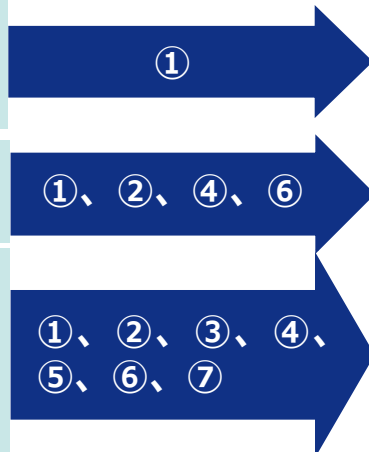
- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用していない

※フリーランスに業務委託するフリーランスも含まれます。

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している

- フリーランスに業務委託をする事業者
- 従業員を使用している
- 一定の期間以上行う業務委託である

※「一定の期間」は、③は1か月、⑤⑦は6か月です。契約の更新により「一定の期間」以上継続して行うこととなる業務委託も含まれます。



- ・ 業務委託の相手方である事業者
- ・ 従業員を使用していない



義務項目	具体的な内容
① 書面等による取引条件の明示	業務委託をした場合、書面等により、直ちに、次の取引条件を明示すること 「業務の内容」「報酬の額」「支払期日」「発注事業者・フリーランスの名称」「業務委託をした日」「給付を受領/役務提供を受ける日」「給付を受領/役務提供を受ける場所」「(検査を行う場合)検査完了日」「(現金以外の方法で支払う場合)報酬の支払方法に関する必要事項」
② 報酬支払期日の設定・期日内の支払	発注した物品等を受け取った日から数えて60日以内のできる限り早い日に報酬支払期日を設定し、期日内に報酬を支払うこと
③ 禁止行為	フリーランスに対し、1か月以上の業務委託をした場合、次の7つの行為をしてはならないこと ●受領拒否 ●報酬の減額 ●返品 ●買ったたき ●購入・利用強制 ●不当な経済上の利益の提供要請 ●不当な給付内容の変更・やり直し
④ 募集情報の的確表示	広告などにフリーランスの募集に関する情報を掲載する際に、 ・虚偽の表示や誤解を与える表示をしてはならないこと ・内容を正確かつ最新のものに保たなければならないこと
⑤ 育児介護等と業務の両立に対する配慮	6か月以上の業務委託について、フリーランスが育児や介護などと業務を両立できるよう、フリーランスの申出に応じて必要な配慮をしなければならないこと (例) ・「子の急病により予定していた作業時間の確保が難しくなったため、納期を短期間繰り下げたい」との申出に対し、納期を変更すること ・「介護のために特定の曜日についてはオンラインで就業したい」との申出に対し、一部業務をオンラインに切り替えられるよう調整すること など ※やむを得ず必要な配慮を行うことができない場合には、配慮を行うことができない理由について説明することが必要。
⑥ ハラスメント対策に係る体制整備	フリーランスに対するハラスメント行為に関し、次の措置を講じること ①ハラスメントを行ってはならない旨の方針の明確化、方針の周知・啓発、②相談や苦情に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備、③ハラスメントへの事後の迅速かつ適切な対応 など
⑦ 中途解除等の事前予告・理由開示	6か月以上の業務委託を中途解除したり、更新しないこととしたりする場合は、 ・原則として30日前までに予告しなければならないこと ・予告の日から解除日までフリーランスから理由の開示の請求があった場合には理由の開示を行わなければならないこと

● 発注事業者の義務の具体的な内容などは、政省令・告示などで定めております。詳細な法律等の内容や最新の情報については、関係省庁のホームページをご覧ください。

- 項目①～③については、公正取引委員会・中小企業庁、
 - 項目④～⑦については、厚生労働省（都道府県労働局）
- までお問合せください。



内閣官房



公正取引委員会



中小企業庁



厚生労働省

問い合わせ先：兵庫労働局 雇用環境・均等部 指導課 (TEL 078-367-0820)

令和6年6月改訂 リーフレットNo.13

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内

公布日：令和6年5月31日

以下が改正内容の主なポイントになります。 ※詳細は今後省令等で定められます。

I：育児・介護休業法の改正ポイント

① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

- ・ 事業主は、
 - ・ 始業時刻等の変更
 - ・ テレワーク等(10日/月)
 - ・ 保育施設の設置運営等
 - ・ 新たな休暇の付与(10日/年)
 - ・ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※ テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。（※各選択肢の詳細は省令等）

- ・ 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。
- ・ 個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



改正後

- 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年4月1日

- 3歳に満たない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。

④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下

改正後

【名称】

- 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに**延長**

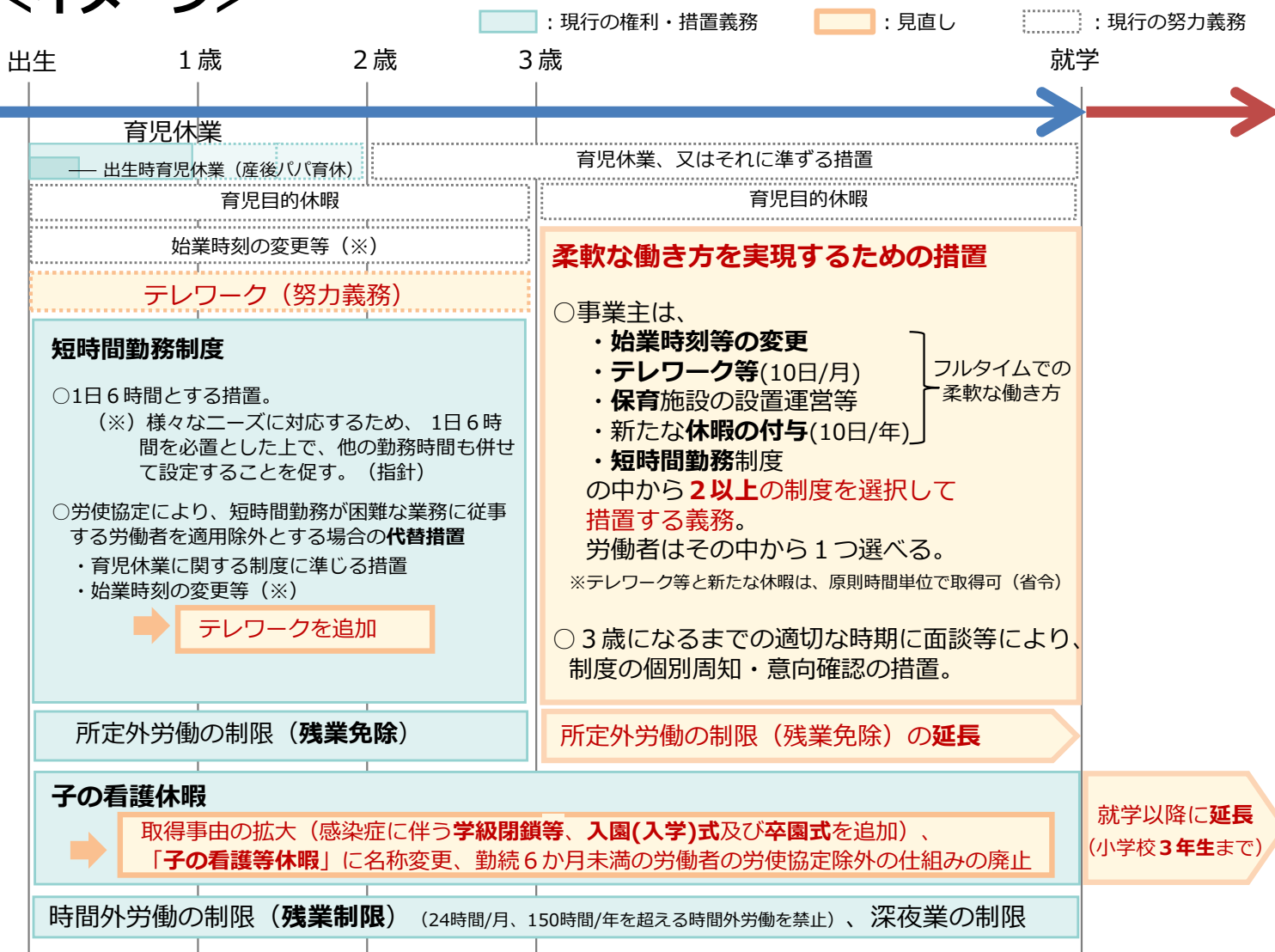
【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 **を追加**

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) を撤廃し、(2)のみに
(週の所定労働日数が2日以下)

<イメージ>



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

●妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。

- ・意向聴取の方法は、省令により、面談や書面の交付等とする予定です。
- ・具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示す予定です。さらに、配慮に当たって、望ましい対応として、
 - * 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
 - * ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること等を指針で示す予定です。

⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

施行日：令和7年4月1日

●従業員数300人超の企業に、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。(現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。)

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

※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

⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

施行日：令和7年4月1日

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**
(※面談・書面交付等による。詳細は省令。)
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する**情報提供**
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**
(※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。)
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に**努力義務**
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

Ⅱ：次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

① 法律の有効期限が延長されました

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和17年（2035年）3月31日までに延長**されました。

- ・法律の期限延長にともない、くるみん認定制度も継続されますが、今後、省令により認定基準の一部を見直すこととしています。

② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

施行日：令和7年4月1日

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

- 計画策定時の**育児休業取得状況**(※1)や**労働時間の状況**(※2)把握等
(PDCAサイクルの実施)
- 育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)に関する**数値目標の設定**

(※1) 省令により、男性の育児休業等取得率とする予定です。

(※2) 省令により、フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等とする予定です。

- ・一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。
- ・施行日以降に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

兵庫労働局 仕事と育児・介護の両立支援制度等相談窓口

育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせ、ご相談を受け付けています。改正内容や現行制度のお問い合わせのほか、「育児休業を取得させてもらえない」等のご相談にも対応いたします。労働者、事業主、その他どなたでもご相談ください。

受付時間 8:30～17:15（土日・祝日・年末年始を除く）

電話番号 078-367-0820

住 所 兵庫県神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15階

2025年4月から、男性労働者の育児休業取得率等の公表が従業員が300人超1,000人以下の企業にも義務化されます

育児・介護休業法では、**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、従業員が1,000人を超える企業の事業主に義務付けられています。

育児・介護休業法の改正により、**従業員が300人超1,000人以下の企業にも公表が義務付けられます。**
(令和7(2025)年4月1日施行)

改正後の対象企業 常時雇用する労働者が300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
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{配偶者が出産した男性労働者の数}}{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数の合計数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※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

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、12万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。



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。

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 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>

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） ÷ 当該育児休業取得人数（人） = 平均取得日数（日）

Q6 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7（2025）年6月末	9月	令和7（2025）年12月末
4月	令和7（2025）年7月末	10月	令和8（2026）年1月末
5月	令和7（2025）年8月末	11月	令和8（2026）年2月末
6月	令和7（2025）年9月末	12月	令和8（2026）年3月末
7月	令和7（2025）年10月末	1月	令和8（2026）年4月末
8月	令和7（2025）年11月末	2月	令和8（2026）年5月末

