

# 男性労働者の育児休業取得率等の公表が義務となります

～改正育児・介護休業法（R5.4.1 施行）～

従業員が1,000人を超える事業主は、4月1日以降、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。

対象  
企業

常時雇用する労働者が1,000人を超える企業です。

※常時雇用する労働者とは…

- 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

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のいずれかの割合です。

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

公表  
方法

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】

愛知労働局雇用環境・均等部 指導課

〒460-0001 名古屋市中区三の丸2-2-1（名古屋合同庁舎第1号館8階）

電話：052-857-0312