

# 育児休業取得状況の公表が義務化されます

～令和5年4月1日施行～

## ○ 育児休業取得状況の公表の義務化

常時雇用する労働者<sup>(1)</sup>が**1,000人を超える事業主**は、  
育児休業等の取得の状況を年1回公表<sup>(2)</sup>することが義務付けられます。

### 公表内容

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）の**男性の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割合」**です。

#### ① 育児休業等の取得割合

公表前事業年度中に、雇用する男性労働者が  
**育児休業等<sup>(3)</sup>をしたものの数<sup>(5)</sup>**

公表前事業年度中に、事業主が雇用する  
**男性労働者であって、配偶者が出産したものの数<sup>(6)</sup>**

公表割合とあわせて、以下も明示

- ・当該割合の算定期間である公表前事業年度の期間
- ・①又は②のいずれの方法により算出したものか

#### ② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

公表前事業年度中に、雇用する男性労働者が  
**育児休業等<sup>(3)</sup>をしたものの数<sup>(5)</sup>**

+

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制度<sup>(4)</sup>を利用したものの数<sup>(5)</sup>**

公表前事業年度中に、事業主が雇用する  
**男性労働者であって、配偶者が出産したものの数<sup>(6)</sup>**

### 【注】

- (1) 「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**となります。
- (2) インターネットの利用その他適切な方法で、一般の方が閲覧できるように公表してください。**自社のホームページ**等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「**両立支援のひろば**」で公表することもおすすめします。
- (3) **出生時育児休業（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なく**、出生時育児休業（産後パパ育休）も含めた育児休業等の取得者数を計算すればよいものです。
- (4) 育児を目的とした休暇制度とは、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（育児休業等及び子の看護休暇は除く）です。労働基準法上の年次有給休暇は除きます。
- (5) 育児休業を**分割して2回取得**した場合や、育児休業と育児を目的とした休暇制度の**両方を取得**した場合等でも、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**。  
事業年度をまたがって育児休業を取得した場合には、**育児休業を開始した日を含む事業年度の取得**、分割して複数の事業年度において育児休業等を取得した場合には、**最初の育児休業等の取得のみ**を計算の対象とします。
- (6) 公表する割合は、算出された割合の**少数第1位以下を切り捨て**、配偶者が出産したものの数（分母）が0人の場合は、割合が算出できないため「-」と表記してください。