男性労働者の育児休業取得率等の公表義務対象企業の拡大

事業主の皆さまへ

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare　都道府県労働局

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した

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した。**　（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
育児休業等をした男性労働者の数 ／ 配偶者が出産した男性労働者の数	（育児休業等をした男性労働者の数 ＋ 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） ／ 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。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト
両立支援のひろば
https://ryouritsu.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

お問い合わせ先　千葉労働局　雇用環境・均等室（電話：０４３－２２１－２３０７）

令和 7年５月作成