

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



男性の育児休業取得率の公表に向けて

令和4年9月1日 男性の育児休業取得促進シンポジウム

厚生労働省 雇用環境・均等局
職業生活両立課長 平岡 宏一

2022年4月1日施行

- 1 - ① 妊娠・出産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
- 1 - ② 育児休業を取得しやすい雇用環境整備
- 2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

2022年10月1日施行

- 3 産後パパ育休（出生時育児休業）の創設、育児休業の分割取得

2023年4月1日施行

- 4 育児休業等の取得の状況の公表

1-① 妊娠・出産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

2

2022年4月1日施行

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する**以下の事項の周知**と休業の取得**意向の確認**を、**個別に行わなければならない。**

周知事項	① 育児休業・産後パパ育休に関する <u>制度</u> ② 育児休業・産後パパ育休の <u>申し出先</u> ③ <u>育児休業給付</u> に関すること ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき <u>社会保険料の取り扱い</u>
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：③④は労働者が希望した場合のみ

オンライン面談もOK

※産後パパ育休については、2022年10月1日から対象。

育児休業・産後パパ育休の**取得を控えさせるような個別周知・意向確認は認められません。**

1-② 育児休業を取得しやすい雇用環境整備

3

2022年4月1日施行

育児休業と産後パパ育休の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は**以下のいずれかの措置を講じなければなりません。**

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（**相談窓口設置等**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

※産後パパ育休については、2022年10月1日から対象。

- ・複数の措置を講ずることが望ましいです。
- ・雇用環境整備に当たっては、短期はもとより1か月以上の長期の休業の取得を希望する労働者が、希望するとおりの期間の休業を申し出し取得できるように配慮が必要です。

2 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和

4

2022年4月1日施行

有期雇用労働者の育児休業の取得要件

①引き続き雇用された期間が1年以上 ⇒ **廃止**

② 1歳6か月までの間に契約が満了することが明らかではないこと

- ・ ただし、労使協定を締結した場合には、無期雇用労働者と同様に、事業主に引き続き雇用された期間が1年未満である労働者を対象から除外することは可能です。

※介護休業についても同様の改正がされています。

3 出生時育児休業【産後パパ育休】の創設、育児休業の分割取得

5

2022年10月1日施行

	産後パパ育休（2022.10.1～） 育休とは別に取得可能	育休制度 （2022.10.1～）	育休制度 （現行）
対象期間 取得可能日数	子の出生後8週間以内に4週間まで取得可能	原則子が1歳 （最長2歳）まで	原則子が1歳 （最長2歳）まで
申出期限	原則休業の2週間前まで	原則1か月前まで	原則1か月前まで
分割取得	分割して2回取得可能 （初めにまとめて申し出ることが必要）	分割して2回取得可能 （取得の際にそれぞれ申出）	原則分割不可
休業中の就業	労使協定を締結している場合に限り、 労働者が合意した範囲で休業中に就業することが可能	原則就業不可	原則就業不可
1歳以降の 延長		育休開始日を柔軟化 ※1	育休開始日は1歳、 1歳半の時点に限定
1歳以降の 再取得		特別な事情がある場合に限り 再取得可能 ※2	再取得不可


雇用環境の整備などについて、法
を上回る取組を労使協定で定めて
いる場合は、1か月前までとできる

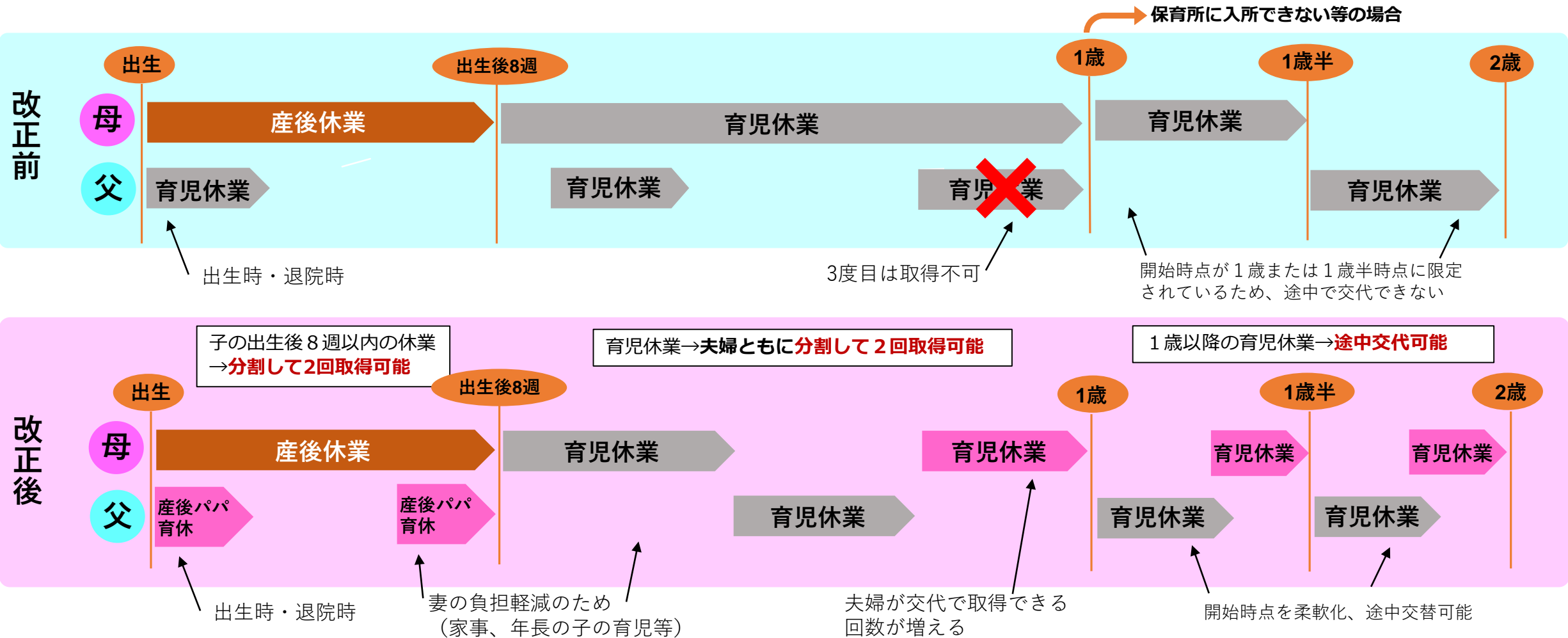
※1 1歳（1歳6か月）以降の育児休業について、期間の途中で配偶者と交代して育児休業を開始できるようにする観点から、育休開始日について、1歳（1歳6か月）時点に加え、配偶者が1歳（1歳6か月）以降の育児休業を取得している場合には、その配偶者の休業の終了予定日の翌日以前の日を育児休業開始予定日とできるようになります。

※2 1歳以降の育児休業が、他の子についての産前・産後休業、産後パパ育休、介護休業または新たな育児休業の開始により育児休業が終了した場合で、産休等の対象だった子等が死亡等したときは、再度育児休業を取得できます。

3 出生時育児休業【産後パパ育休】の創設、育児休業の分割取得

＜育児休業の取得パターンイメージ＞
これまでより、家庭環境や妻の体調・職場復帰時期などを踏まえた柔軟な取得が可能になります。

改正後の  が新たにできるようになる部分です。



4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

7

2023年4月1日施行

- ・ 常時雇用する労働者が**1,000人を超える事業主**は、**男性労働者の育児休業等の取得の状況**を**年1回公表**することが義務付けられます。
- ・ 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してください。
- ・ 公表は、事業年度終了後速やかに（おおむね3ヶ月以内）に行ってください。

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

8

具体的な公表内容

公表前事業年度（※1）における、以下の①または②のいずれかの割合を公表する必要があります。

①育児休業等の取得割合

育児休業等（※2）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

または

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 **及び**
小学校就学前の子を対象とした**育児を目的**
とした休暇制度（※3）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

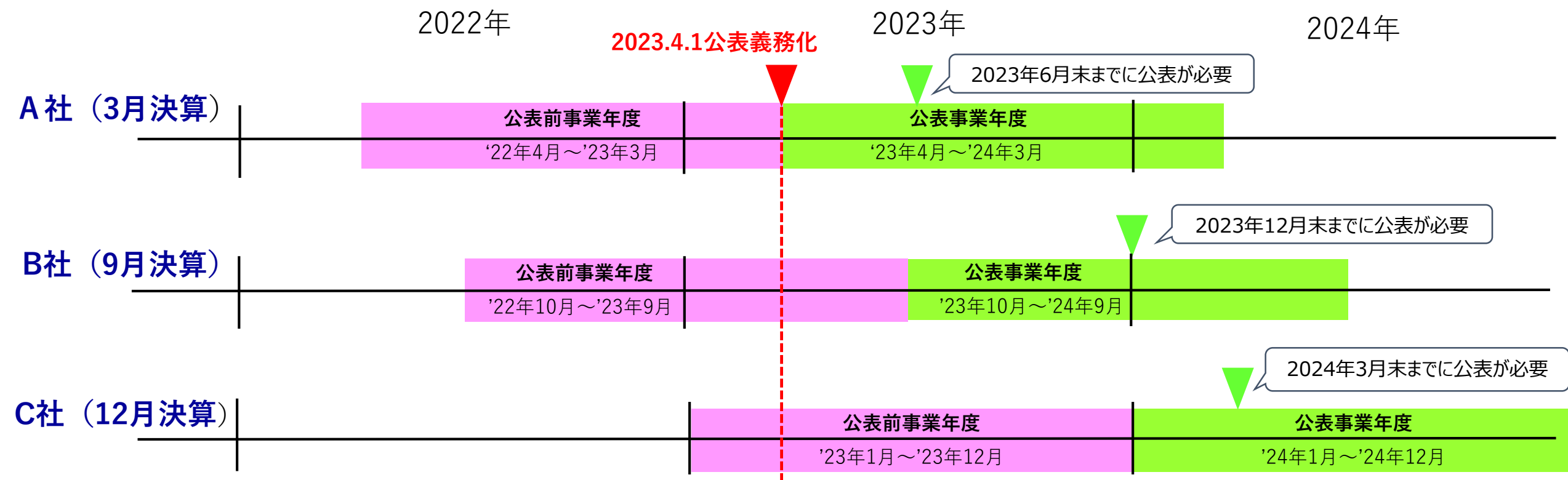
4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

9

※ 1 「公表前事業年度」とは？

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度です。

2023年4月1日以降に開始する事業年度から適用されます。



公表前事業年度終了後速やかに（おおむね3ヶ月以内）に公表してください

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

10

※ 2 「育児休業等」とは？

以下①～③のいずれかの休業です。

① 育児休業、産後パパ育休

(育児・介護休業法第2条第1号に規定する育児休業)

産後パパ育休（出生時育児休業）も含まれます！

② 育児のための短時間勤務制度を利用できない労働者に対する代替措置として講じた3歳未満の子を対象とする育児休業

(育児・介護休業法第23条第2項（所定労働時間の短縮の代替措置として3歳未満の子を育てる労働者対象）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)

③ 育児・介護休業法による努力義務として制度化した小学校就学前の子を対象とする育児休業

(育児・介護休業法第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)

※ 3 「育児を目的とした休暇」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**です。
育児休業等及び子の看護休暇など法定の制度は除きます。

《例えば…》

- ・ 失効年休の育児目的での使用
- ・ 配偶者出産休暇
- ・ 育児参加奨励休暇
- ・ 子の入園式、卒園式等の行事や予防接種等の通院のための勤務時間中の外出を認める制度（法に基づく子の看護休暇を上回る範囲に限る）

などが該当します。

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

12

実務上のポイント（計算方法①）

Q1 「常時雇用する労働者」とは？

A1 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。次のような者は常時雇用する労働者となります。

- ・ **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又は日々雇用される者であって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**又は**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**

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

13

実務上のポイント（計算方法②）

Q2 「産後パパ育休」と「育児休業」は分けて計算するのか？

A2 「育児休業等」の計算について、産後パパ育休とそれ以外の育児休業等に分けて割合を計算する必要はありません。産後パパ育休も含めた育児休業等の取得者数について計算すればよいものです。

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？

A3 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。

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

14

実務上のポイント（計算方法③）

Q4 事業年度をまたがって育児休業を取得した場合は？

A4 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。

Q5 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は？

A5 最初の育児休業等の取得のみを計算の対象とします。

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

15

実務上のポイント（計算方法④）

Q6 計算した割合の**端数処理**は？

A6 **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、割合が算出できないため「－」と表記してください。

4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

16

実務上のポイント（公表内容・方法）

○ **公表に当たっては**、公表する割合とあわせて、**以下も明示**してください。

- ・ 当該割合の算定期間である公表前事業年度の期間
- ・ 「①育児休業等の取得割合」または「②育児休業等と育児目的休暇の取得割合」
いずれの方法により算出したものか

○ **「インターネットの利用」**とは、自社のホームページや『両立支援のひろば』の利用等を指します。

■ 両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。

両立支援のひろば

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



4 育児休業の取得の状況の公表の義務付け

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

厚生労働省

Ministry of Health, Labour and Welfare

サイトマップ

検索について

印刷について

検索

印刷

トップ

一般事業主行動計画
公表サイト

Q&A集

両立診断サイト

企業の取組事例

一般事業主行動計画公表サイト

企業データ詳細

厚生労働省Webサイト 「両立支援のひろば」での 公表イメージ

一般事業主行動計画公表サイト トップ > 企業データ詳細

企業名	株式会社 両立商事
認定	
法人番号	1234567890123
代表者	代表取締役 両立 太郎
業種	卸売業、小売業
企業規模	1,100人
企業規模詳細	男性：400名 女性：700名

主たる事業	食品卸売業
企業サイトURL（自社の両立支援に関するページ等）	http://www.ryoritsushoji.com
くるみん認定	
男性の育児休業取得率等	<div><div>公表前事業年度</div><div>2022年1月1日 ～ 2022年12月31日</div><div><div>公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において<u>育児休業等（※）</u>をした男性労働者数割合</div><div>50%</div></div><div><div>公表前事業年度において配偶者が出産した男性労働者数に対する、公表前事業年度において<u>育児休業等（※）</u>をした男性労働者数及び育児目的休暇（※）を利用した男性労働者数の合計数の割合</div><div>90%</div></div></div>

金融審議会ディスクロージャーワーキング・グループ報告（令和4年6月13日）（抜粋）

1. サステナビリティに関する企業の取組みの開示

3. 人的資本、多様性に関する開示

（2）人的資本、多様性に関する開示の対応

人的資本や多様性については、長期的に企業価値に関連する情報として、近年、機関投資家においても着目されており、企業価値との関係を示す研究結果も存在している。

現時点において、人的資本や多様性に関する情報が ISSB による国際的な基準策定の対象となるかは未定であるが、多くの国際的なサステナビリティ開示のフレームワークで開示項目となっている。また、米国では 前述の SEC 規則の改正が行われたこともあり、多様性に関する取組みを含めた人的資本の情報開示が進んでいる。

こうしたことを踏まえ、我が国においても、投資家の投資判断に必要な情報を提供する観点から、人的資本や多様性に関する情報について以下の対応をすべきである。

（i）～（ii）（略）

（iii）女性管理職比率、男性の育児休業取得率、男女間賃金格差について、中長期的な企業価値判断に必要な項目として、有価証券報告書の「従業員の状況」の中の開示項目とする

この際、上記（iii）の多様性に関する指標については、企業負担等の観点から、他の法律の定義や枠組みに従ったものとすることに留意すべきである。

なお、女性活躍推進法、育児・介護休業法等他の法律の枠組みで上記項目の公表を行っていない企業（現行制度を前提とすれば、女性管理職比率や男女別の育児休業取得率は女性活躍推進法に基づく公表項目として選択していない企業、男性の育児休業取得率は従業員 1,000 人以下の企業で任意の公表も行っていない企業等）についても、有価証券報告書で開示することが望ましい。開示する際には、投資判断に有用である連結ベースでの開示に努めるべきであるが、最低限、提出会社及び連結会社において、女性活躍推進法、育児・介護休業法に基づく公表を行っている企業は有価証券報告書においても開示することとすべきである。

T社 令和4年3月期（第99期）有価証券報告書（抜粋）

1 経営方針、経営環境及び対処すべき課題等

3. 基本戦略

(3) ESG経営の強化

（ダイバーシティ&インクルージョン）

当社は、グローバルで持続的成長を図るための経営戦略の一つとして、ダイバーシティ&インクルージョンを推進しております。

2014年にダイバーシティ推進室を発足後、「女性活躍」を中心に「キャリア形成」「管理職の意識・行動」「就業環境」のカテゴリーに分け、取り組みを強化してまいりました。

「就業環境」においては、2018年度より全社でフレックスタイム制を一斉に導入しております。また、本社ビルの建替えに合わせ、本社機能を分散、サテライト化し、ノウハウを全社に展開しています。環境から働き方を変えることで、多様な人財の能力が発揮できる仕組みをつくっています。

・男性育児休業取得率100%（2020, 2021年度）

・PRIDE指標2021シルバー（LGBTQに関する取組指標）、同性パートナーシップ制度の導入

・えるぼし認定2（女性活躍推進法）

（金融庁ホームページ「記述情報の開示の好事例集2021」に掲載された企業の有価証券報告書から一部抜粋）