



「産休・育休制度」の
実務と勘どころ

・第8回・

男性育児休業取得率の公表義務化と活用したい認定制度

女性はもちろん、男性も育休を取得しやすく、仕事と育児を両立できる会社にするために、総務担当者にできること・やるべきことを実務に沿って解説します。

社会保険労務士法人名南経営
特定社会保険労務士

宮武貴美

- 第5回 育児休業期間中の社会保険料の免除制度
- 第6回 産後パパ育休の取得に対し支給される出生時育児休業給付金
- 第7回 従業員から育児休業に関する相談を受けたときの対応
- 第8回 男性育児休業取得率の公表義務化と活用したい認定制度
- 第9回 妊娠中の社員をサポートする仕組みづくり
- 第10回 子育て中の社員をサポートする仕組みづくり

男性の育児休業取得率の公表義務化

2021年6月に成立した改正育児・介護休業法の3段階目の改正点、「育児休業の取得の状況の公表」が2023年4月に施行されます。

常時雇用する労働者数が1000人を超える企業に対する義務化のため、対象となる企業は限られるかと思いますが、改正内容を確認しておきます。

- ① 期間の定めなく雇用されている労働者
 - ② 過去1年以上引き続き雇用されている労働者
 - ③ 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労働者
- なお、改正法が施行される2023年4月1日の時点では1000人以下であっても、その後1000人超となったときには、その時点から公表が義務となります。

ステップ2 公表の時期と公表方法の決定

(1) 公表時期

公表は事業年度ごとに、公表前事業年度（公表を行なう日の属する事業年度の直前の事業年度）終了後、速やかに行なうこととなっています。「速やかに」とはおおむね3か月以内です。

たとえば事業年度末（決算時期）が3月の場合、初回の公表の目安は2023年6月末までとなります。公表は毎年度行なうため、決算時期に変更がなければ、2024年度以降も毎年6月末を目安に公表することになります。

(2) 公表方法

公表方法は、「インターネットの利用その他の適切な方法」となっています。一般の人が閲覧できるようにすることがポイントであり、自社のホームページで公開するほか、厚生労働省が運営するウェブサイトを「両立支援のひろば」(<https://ryouritsunhlw.go.jp>)での公表が考えられます。

「両立支援のひろば」を利用するときには、すでに他の情報の公表のために登録していることも考えられますので、登録の有無や登録に係る情報、登録方法を早めに確認しておくといでしょう。

ステップ3 集計方法の確認・集計

(1) 公表する内容

- ① 男性の育児休業等の取得率
- ② 男性の育児休業等および育児を目的とした休暇の取得率

ここでの「育児休業等」とは育児・介護休業法に規定する休業のことであり、出生時育児休業（産後パパ育休）、育児休業（延長・再延長を含む）のほか、育児短時間勤務の対象から除外される3歳



『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』
 小社刊 2,420円(税込)



みやたけ たかみ 中小企業から大企業まで、実務に即した人事労務管理のアドバイスを行なう。現場に詳しく、わかりやすい解説には定評がある。主な著書に『新版 総務担当者のための産休・育休の実務がわかる本』(小社刊)がある。

未満の子どもを育てる従業員が代替措置として取得できる育児休業や、小学校就学前の子どもを育てる従業員が取得できる育児休業(努力義務)のことを指します。また、「育児を目的とした休暇」(以下、「育児目的の休暇」という)とは、育児を目的とすることが明らかにされた休暇制度により取得する休暇をいいます。配偶者が出産する際に取得できる配偶者出産休暇や、子どもの入園式や卒園式等の行事に参加できる多目的の休暇等が該当します。

法令上の義務である子の看護休暇や年次有給休暇を育児目的の休暇に含めることはできませんが、たとえば、時効で消滅する年次有給休暇を育児目的の休暇として利用で

■公表が求められる男性の育児休業取得率

① 男性の育児休業等の取得率
(公表前事業年度に育児休業等を取得した者の数) ÷ (公表前事業年度に配偶者が出産した者の数)
② 男性の育児休業等および育児目的休暇の取得率
{(公表前事業年度に育児休業等を取得した者の数) + (小学校就学前の子の育児を目的とした休暇を取得した者の数)} ÷ (公表前事業年度に配偶者が出産した者の数)

*小数第1位以下は切捨て

きる制度を整備しているときには、含めることができます。

(2) **公表内容の集計**

公表前事業年度について、左図の①②のいずれかを集計して公表します。公表が必要な項目は、

- ・①または②の割合
- ・算定期間である公表前事業年度の期間
- ・①②のいずれの割合であるかの3点です。任意で、育児休業平均取得日数等も公表することで、自社の取得実績をアピールすることもできます。

出生時育児休業や育児休業、育児目的の休暇は、同一の子どもに対していずれの制度も利用したり、複数回取得したりできますが、集計では同一の子どもに対するもの

男性の育児休業取得率は、「人的資本、多様性に関する開示」の事項として、2023年3月期の有価証券報告書から記載が義務付けられる予定です。記載が義務となる企業は、育児・介護休業法において公表義務がある企業となる

有価証券報告書での開示

を1人として数えることになっていきます。集計の際、育児・介護休業法に基づき育児休業等の対象とならない有期雇用労働者は、集計から除外して差し支えないとされていますが、労使協定に基づき育児休業等の対象から除外している従業員は集計に含まれます。

また、子どもが死亡した場合や、公表前事業年度の末日時点で育児休業等や育児目的の休暇を取得した従業員が退職している場合は、この従業員について分母および分子の計算から除外します。

その他、事業年度をまたいで育児休業を取得したときには、育児休業の開始日を含む事業年度の取得とすることになっており、複数回の育児休業を取得したときは、最初の育児休業のみを集計することになります。

男性の育児休業取得率は、「人的資本、多様性に関する開示」の事項として、2023年3月期の有価証券報告書から記載が義務付けられる予定です。記載が義務となる企業は、育児・介護休業法において公表義務がある企業となる

活用したい認定制度

厚生労働省を中心にして様々な認定制度が整えられていますが、育児関連では子育てサポート企業の認定である「くるみん認定」が、比較的広く認知されています。これは、次世代育成支援対策推進法に基づき、一般事業主行動計画を策定、計画に定めた目標を達成し、一定の基準を満たした企業が申請することで、厚生労働大臣の認定を受けられるものです。

認定された企業は商品パッケージや名刺、自社のホームページ等に認定マークを表示することができ、子育てサポート企業であることを示すことで、一般消費者や求職者に対し、両立支援に力を入れる企業としてアピールできるものの1つになっています。