

# 2023年4月から、従業員1,000人を超える企業は 男性労働者の育児休業取得率等の公表が必要です！

## ★育児・介護休業法の改正

令和5（2023）年4月から、常時雇用する労働者が1,000人を超える企業の事業主は、**男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表する**ことが義務付けられています。

※公表義務企業以外の企業の皆様も、男性の育児休業等取得率の公表し、仕事と子育て等を両立しやすい職場環境整備に取り組みましょう！

## ★公表内容

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取得割合

## ★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、10万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。

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/>

## ★公表期限

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以下のとおりです。

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

※育児休業は「子を養育するための休業」であり、男女がともに育児に主体的に取り組むために、労働者が希望するおりの期間の休業を申出・取得できるよう、事業主は上司・同僚の理解も含めて育児休業を取得しやすい雇用環境を進めましょう。

《改正育児・介護休業法に関する最新情報》

厚生労働省ホームページ

URL：<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

## お問い合わせ

愛媛労働局雇用環境・均等室 ☎ 089-935-5222