

## 育児・介護休業法の定めにより公表する育児休業取得率

男性の育児休業取得率等	<b>公表前事業年度</b> 2024年4月1日～2025年3月31日	
	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の割合	20%
女性の育児休業取得率	公表前事業年度 2024年4月1日～2025年3月31日	
	公表前事業年度において出産した女性労働者に対する、公表前事業年度において <u>育児休業等(※)</u> をした女性労働者数の割合	100%

### 育児休業等（※）

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）を含む）及び法第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）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が講じられた場合の当該措置によりする休業

### 育児目的休暇（※）

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。 例えば、以下のような制度を利用した場合が該当します。

失効年休の育児目的での使用

いわゆる「配偶者出産休暇」制度

「育児参加奨励休暇」制度

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）