

報道関係者 各位

令和6年10月28日(月)

【照会先】

雇用環境・均等部指導課

課長 井奥 善久

課長補佐 矢島 信子

(電話) 052-857-0312

改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法 オンライン説明会を開催します

～育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されました～

令和6年5月31日に「育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律」が公布され、令和7年4月1日以降順次施行されることとなりました。(別添1)

今回の改正では、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等、就業規則に大きく関わる部分が改正されます。

愛知労働局(局長 小林 洋子)では事業主のみなさまに改正内容への理解を深め、適切に対応していただくため、「改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法オンライン説明会」を開催し、周知啓発を実施いたします。

●改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法オンライン説明会(別添2)

Zoomを使用したオンライン開催(参加無料・要予約)

日時 ①令和6年12月16日(月)14:00～16:00

②令和6年12月17日(火)14:00～16:00

③令和6年12月18日(水)14:00～16:00

定員 各回280名(先着順)

説明ポイント

- ① 改正育児・介護休業法に対応した就業規則の見直し、整備の方法や、労働者に対する個別の周知・意向確認及び配慮の方法
- ② 改正次世代育成支援対策推進法に対応した一般事業主行動計画の策定方法など、就業規則や制度運用に大きく関わる部分についてわかりやすくご説明します。

●特別相談窓口を開設しています。

改正法への対応についてのご相談は、特別相談窓口へご相談ください。

詳しくは、愛知労働局HPまで(右の二次元バーコードからご覧いただけます)。



育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内

公布日：令和6年5月31日

以下が改正内容の主なポイントになります。 ※詳細は今後省令等で定められます。

I：育児・介護休業法の改正ポイント

① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

- ・ 事業主は、
 - ・ 始業時刻等の変更
 - ・ テレワーク等(10日/月)
 - ・ 保育施設の設置運営等
 - ・ 新たな休暇の付与(10日/年)
 - ・ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※ テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

の中から2以上の制度を選択して措置する必要があります。（※各選択肢の詳細は省令等）

- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
- ・ 個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



改正後

- 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年4月1日

- 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。



④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和7年4月1日

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下

改正後

【名称】

- 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに**延長**

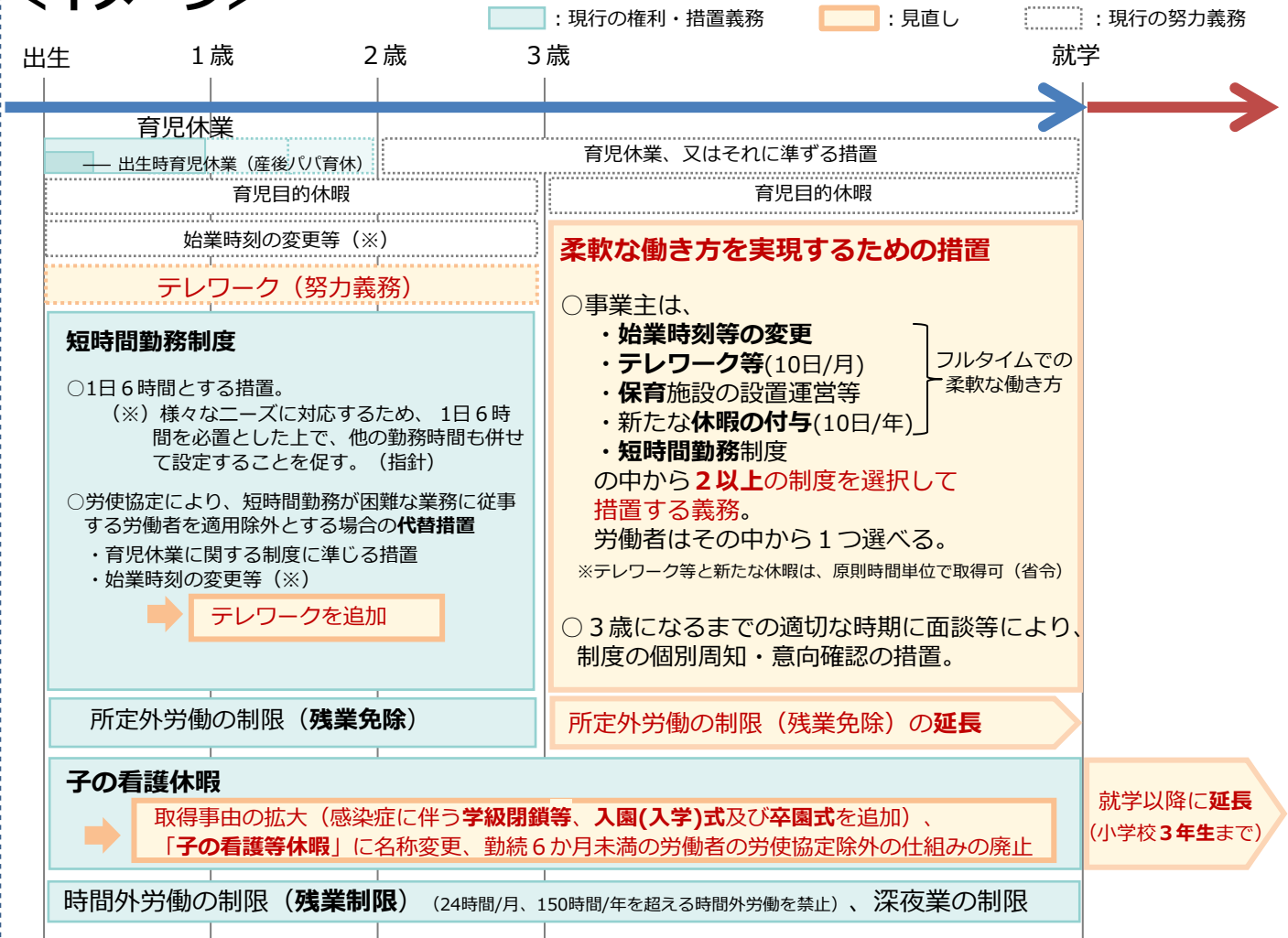
【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 **を追加**

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- **(1) を撤廃し、(2) のみに**
(週の所定労働日数が2日以下)

<イメージ>



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

● 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主に義務づけられます。

- ・意向聴取の方法は、省令により、面談や書面の交付等とする予定です。
- ・具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示す予定です。さらに、配慮に当たって、望ましい対応として、
 - * 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
 - * ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること等を指針で示す予定です。

⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

施行日：令和7年4月1日

● 従業員数300人超の企業に、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。(現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。)

- ・公表内容は、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
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※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

⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

施行日：令和7年4月1日

- 介護に直面した旨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**
(※面談・書面交付等による。詳細は省令。)
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する**情報提供**
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**
(※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。)
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に**努力義務**
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

Ⅱ：次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

① 法律の有効期限が延長されました

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和17年（2035年）3月31日まで**に延長されました。

- ・法律の期限延長にともない、くるみん認定制度も継続されますが、今後、省令により認定基準の一部を見直すこととしています。

② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

施行日：令和7年4月1日

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）

- 計画策定時の**育児休業取得状況**(※1)や**労働時間の状況**(※2)把握等（PDCAサイクルの実施）
- 育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)に関する**数値目標の設定**

(※1) 省令により、男性の育児休業等取得率とする予定です。

(※2) 省令により、フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等とする予定です。

- ・一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。
- ・施行日以降に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせは
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

事業主・人事労務担当者向け Zoomオンライン説明会

改正育児・介護休業法及び 次世代育成支援対策推進法 オンライン説明会のご案内



開催日時

- ①12月16日(月)
- ②12月17日(火)
- ③12月18日(水)

いずれも14:00～16:00

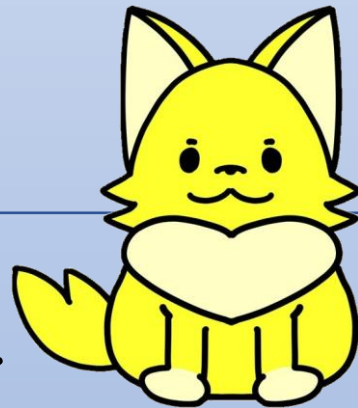
Zoom開催

参加費無料

事前申し込み制

(各回定員280名)

お申込み方法は裏面をご覧ください。



愛知働き方改革推進支援センター
公式キャラクター
アイ子ロちゃん

〈第1部〉

改正法の内容について

〈第2部〉

改正法施行までの対応ポイントについて

〈第3部〉

雇用環境・均等部からのお知らせ

お問い合わせ

愛知労働局雇用環境・均等部指導課 052-857-0312



お申込みはこちら



開催日時

① 12月16日(月) 14:00~16:00

② 12月17日(火) 14:00~16:00

③ 12月18日(水) 14:00~16:00

※①②③は同一の説明内容です。

〈申込締切〉

12月4日(水) 17:00

※定員(各回280名)に
達し次第締切ります。

①



②



③



愛知労働局HP「改正育児・介護休業法及び次
世代育成支援対策推進法特集ページ」からも
お申込みいただけます。



お申込みに当たっての留意事項



- お申込みは、すべての回を通じ1企業(法人)1回に限ります。
- 定員に限りがありますので、各企業1回線のみでご視聴ください。
- 受付完了後申込完了メールを送付します。迷惑メール設定対策等をされている場合は、ドメイン「@mhlw.go.jp」から送信されるメールを受信許可にしてください。なお、ZoomのURLや当日の留意点等はそちらに記載されておりますので、必ずご確認をお願いいたします。
- オンライン説明会への参加にはインターネット環境が必要となります。また、視聴にかかる通信費等は視聴する方の負担となります。
- 視聴に使用する端末、回線について、セキュリティ対策が講じられたものをご使用いただきますようお願いいたします。
- Zoomの使い方やインターネット回線への接続方法など技術的な質問に回答することはできかねますので、ご了承ください。



当日準備資料



説明会に使用する資料につきましては、説明会開催の日までに愛知労働局ホームページに掲載します。事前にダウンロードしてお手元にご用意ください。