

育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①～⑨▶令和7(2025)年4月1日から施行

1 子の看護休暇の見直し 義務 就業規則等の見直し

| 改正内容 | 施行前 | 施行後 |
|-----------------------------------|--|--|
| 対象となる子の範囲の拡大 | 小学校就学の始期に達するまで | 小学校3年生修了まで |
| 取得事由の拡大 (③④を追加) | ①病気・けが ②予防接種・健康診断 | ①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式 |
| 労使協定による継続 雇用期間6か月未満 除外規定の廃止 | 〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満 | 〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃 |
| 名称変更 | 子の看護休暇 | 子の看護等休暇 |

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大 義務 就業規則等の見直し

| 改正内容 | 施行前 | 施行後 |
|----------------------|----------------|------------------|
| 請求可能となる労働者の 範囲の拡大 | 3歳未満の子を養育する労働者 | 小学校就学前の子を養育する労働者 |

3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加 選択する場合は就業規則等の見直し

| 改正内容 | 施行前 | 施行後 |
|---------------------|--|--|
| 代替措置(※)の メニューを追加 | 〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 | 〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク |

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の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。

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

| 改正内容 | 施行前 | 施行後 |
|-----------------|----------------|-----------------------|
| 公表義務の対象となる企業の拡大 | 従業員数1,000人超の企業 | 従業員数 300人超 の企業 |

- ・ 公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・ 年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・ より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html



Check! 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。仕事と育児・介護の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り組み状況の診断等を行うことができます。

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



6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

| 改正内容 | 施行前 | 施行後 |
|---------------------------|--|--|
| 労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止 | 〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満 | 〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃 |

7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下①～④のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する**研修の実施**
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい *①～④のうち複数の措置を講じること

8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

(1) 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

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

| | |
|--------------|--|
| 周知事項 | ①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること |
| 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：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ |

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

| | |
|---------|--|
| 情報提供期間 | ①労働者が40歳に達する日（誕生日前日）の属する年度（1年間） ②労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか |
| 情報提供事項 | ①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③介護休業給付金に関すること |
| 情報提供の方法 | ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能 |

望ましい

※ 情報提供に当たって、「介護休業制度」は介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと

※ 情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

9 介護のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

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に措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。



介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等してご活用ください。

①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



②介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html



両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>



制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

10 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務 就業規則等の見直し

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・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。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、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。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

(2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

| | |
|--------------|--|
| 周知時期 | 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで) |
| 周知事項 | ① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例：人事部など) ③ 所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度 |
| 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：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ |

望ましい

※ 家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと



個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

社内用アレンジしてご活用いただけます。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>



(1)妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

| | |
|---------|--|
| 意向聴取の時期 | ① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで) |
| 聴取内容 | ① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等) |
| 意向聴取の方法 | ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ |

望ましい

* 意向聴取の時期は、①、②のほか、
「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

(2)聴取した労働者の意向についての配慮

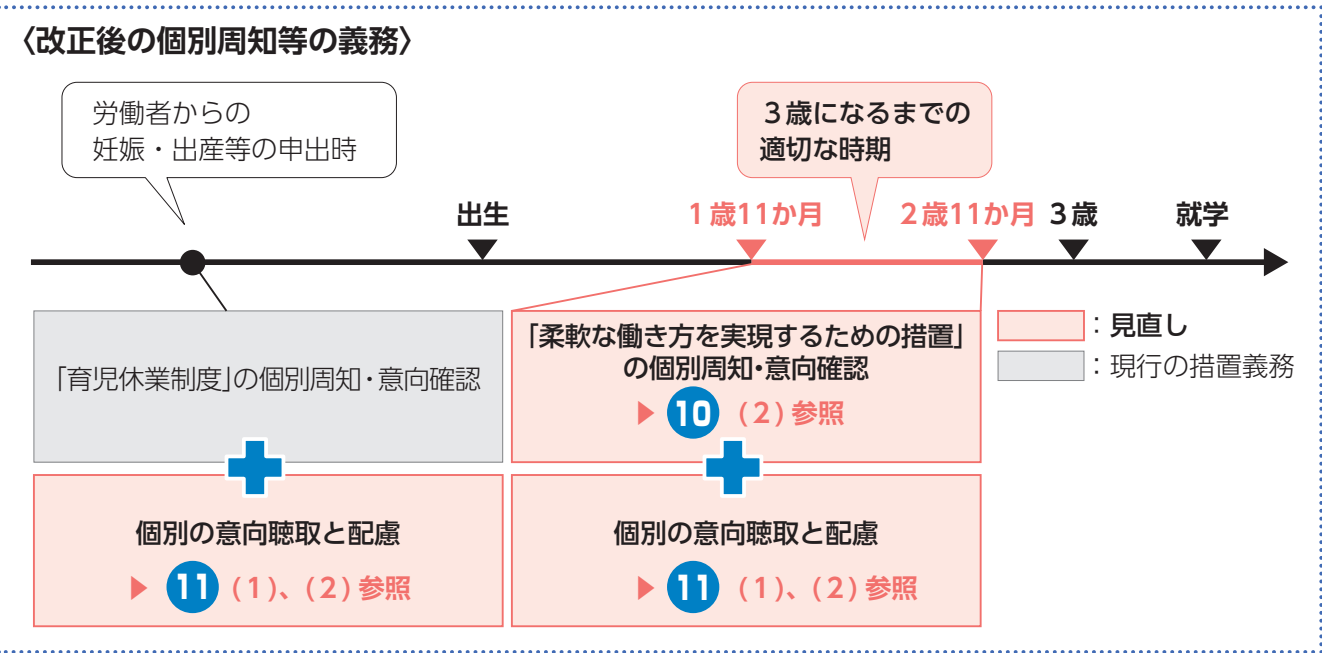
事業主は、(1)により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

| | |
|-------------------------------|--|
| 具体的な配慮の例 | |
| ・ 勤務時間帯、勤務地にかかる配置 ・ 業務量の調整 | ・ 両立支援制度等の利用期間等の見直し ・ 労働条件の見直し 等 |

望ましい

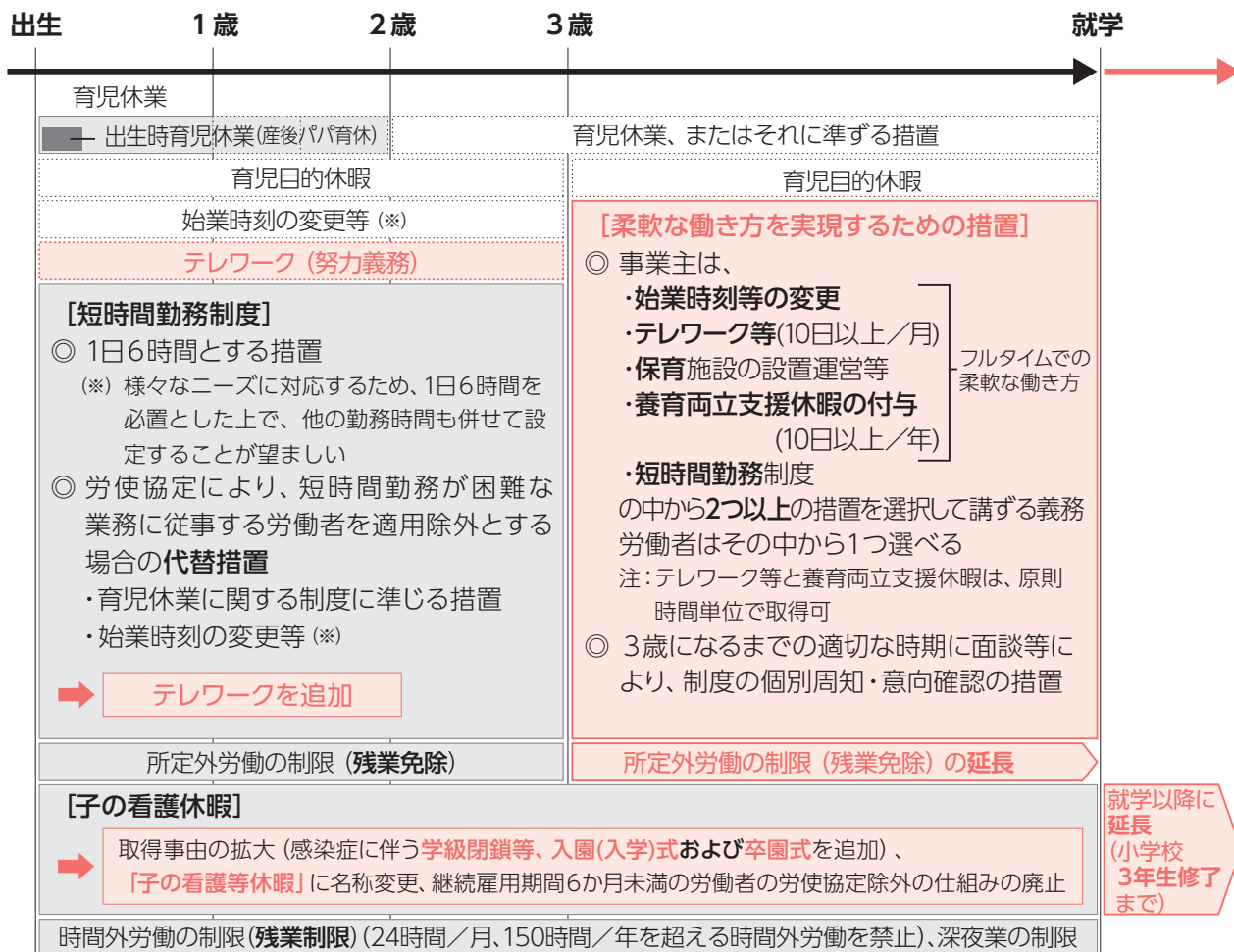
* 子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること

* 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



〈改正後の仕事と育児の両立イメージ〉

 ：見直し
 ：現行の措置義務
 ：現行の努力義務



※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



Check! 両立支援に取り組む事業主への助成金【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。(令和7年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です)



https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html

育児・介護休業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

受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

| 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 | | |

2025（令和7）年度 両立支援等助成金のご案内

仕事と育児・介護等が両立できる“職場環境づくり”のために、以下の取組を支援します!!

仕事と
育児・
介護等の
両立支援

| 目的・趣旨 | コース名 | 改正 |
|-----------------|-------------------------------|-------------|
| 男性の育児休業取得を促進！ | 1. 出生時両立支援コース (子育てパパ支援助成金) | |
| 仕事と介護の両立支援！ | 2. 介護離職防止支援コース | |
| 円滑な育児休業取得支援！ | 3. 育児休業等支援コース | |
| 育児休業中の業務体制整備支援！ | 4. 育休中等業務代替支援コース | |
| 仕事と育児の両立支援！ | 5. 柔軟な働き方選択制度等支援コース | 令和7年10月1日改正 |
| 仕事と不妊治療の両立支援！ | 6. 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース | |

両立支援等助成金（出生時両立支援コース） 「子育てパパ支援助成金」

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境の整備措置※を複数実施するとともに、代替する労働者の残業抑制のための業務見直しなどが含まれた規定に基づく業務体制整備を行い、産後8週間以内に開始する連続5日以上の子育て休業を取得させた中小企業事業主、育児休業取得率を上昇等させた中小企業事業主に助成金を支給する。

主な支給要件

※育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置。

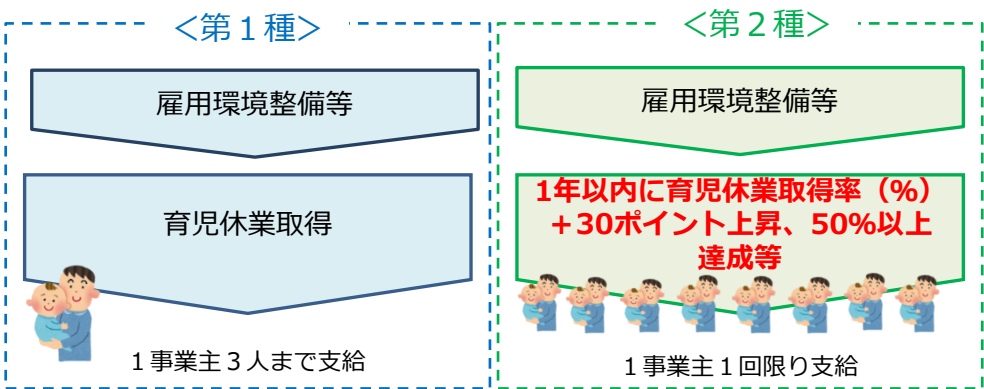
第1種：男性労働者の育児休業取得（環境整備措置利用促進支援）

- ①男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境を整備するため、育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施すること。
- ②男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する連続5日（1人目）・10日（2人目）・14日（3人目）以上の育児休業を取得すること。
- ③代替する労働者の業務見直しなどが含まれた規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。
- 育児休業等に関する情報公表加算：以下Ⅰ～Ⅲの情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に支給額を加算。
 - Ⅰ 男性の育児休業等取得率
 - Ⅱ 女性の育児休業取得率
 - Ⅲ 男女別の平均育休取得日数

第2種：男性労働者の育児休業取得率の上昇等（育児休業取得拡大支援）

- ①男性労働者の育児休業取得率（％）を1年で30ポイント以上上昇させ、50%以上となった場合
- ※申請の2事業年度前に育休対象の男性が5人未満かつ取得率70%以上の事業主は、2年連続70%以上となった場合も対象
- ②男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境を整備するため、育児・介護休業法に定める雇用環境整備の措置を複数実施すること（第1種の①の措置を含む。）。
- ③代替する労働者の業務見直しなどが含まれた規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備をしていること。

支給の流れ、支給額



| | | | |
|-----|-------------------------------------|--|-------|
| 第1種 | 育児休業取得 | 1人目：20万円 ※雇用環境整備措置4つ以上実施の場合30万円 | |
| | 育児休業等に関する情報公表加算 | 2万円 | ※1回限り |
| 第2種 | 育児休業取得率の30ポイント以上 上昇し、50%以上になった場合 | 1年以内達成：60万円 ※対象事業主がプラチナくるみん認定事業主の場合、15万円を加算 | ※1回限り |

両立支援等助成金（介護離職防止支援コース）

介護離職ゼロの実現のため、「介護支援プラン」を策定し、プランに基づき労働者の円滑な介護休業の取得・復帰に取り組んだ中小企業事業主、または仕事と介護との両立に資する制度を導入し、利用者が生じた場合、または介護休業や短時間勤務を行う労働者の業務を代替する体制の整備を行った中小企業事業主に助成金を支給する。



種別

※各種別 1 事業主5人まで支給

支給要件

A:介護休業

支給額

休業取得&職場復帰

40万円（※60万円）

※連続15日以上休業

- ・介護休業の取得・職場復帰支援に関する方針の社内周知☆1
- ・対象労働者と面談を実施し、プランを作成・実施☆2
- ・対象労働者が**連続5日以上**の介護休業取得&現職等に復帰後申請日まで3か月継続雇用

B:介護両立支援制度

支給額

制度を1つ導入&対象労働者が制度利用

20万円（※30万円）

制度を2つ以上導入&対象労働者が制度を1つ以上利用

25万円（※40万円）

※合計60日以上制度利用

- ・☆1及び☆2の実施
- ・以下の介護両立支援制度を対象労働者が一定基準以上利用
所定外労働の制限制度／時差出勤制度／深夜業の制限制度／短時間勤務制度
在宅勤務制度／フレックスタイム制度／法を上回る介護休暇制度
介護サービス費用補助制度

C:業務代替支援

支給額

新規雇用（介護休業取得者）

20万円（※30万円）

手当支給等（介護休業取得者）

5万円（※10万円）

手当支給等（介護短時間勤務者）

3万円

※連続15日以上休業

新規雇用

- ・対象労働者が介護休業を**連続5日以上**取得し、業務代替要員を新規雇用または派遣受入で確保

手当支給等

- ・業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定
- ・対象労働者が介護休業を**連続5日以上**取得または短時間勤務制度を**合計15日以上**利用し、業務代替者への手当等支給

環境整備加算（AorBorCに加算）

10万円

環境整備加算：仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備を行った場合に支給額を加算（1事業主1回まで、A、B、Cいずれかの申請の際に同時に提出）

両立支援等助成金（育児休業等支援コース）

中小企業事業主のみ対象

| | 支給額 |
|---------|------|
| ① 育休取得時 | 30万円 |
| ② 職場復帰時 | 30万円 |

※①②とも
1事業主2
人まで（無
期・有期1
人ずつ）

「育休復帰支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な育児休業の取得・職場復帰に取り組み、育児休業を取得した労働者が生じた中小企業事業主に支給する。

おもな要件

① 育休取得時

- 育児休業の取得、職場復帰についてプラン作成による支援を実施する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、本人の希望等を確認・結果記録の上、プランを作成★
- 対象労働者の育児休業（引き続き休業する場合は産前休業）の開始日の前日までに、業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が連続3か月以上の育児休業（引き続き休業する場合は産後休業を含む）を取得

「育休復帰支援プラン」に基づく取組

- ・休業前の面談
- ・業務の棚卸し
- ・引き継ぎ
- ・職場の情報提供
- ・復帰前後の面談
- ・原職復帰



② 職場復帰時

※「①育休取得時」と同一の育児休業取得者のみ対象

- 対象労働者の育児休業中に職務や業務の情報・資料の提供を実施
- 育児休業終了前にその上司または人事労務担当者が面談を実施し、面談結果を記録
- 対象労働者を原則として原職等に復帰させ、申請日までの間 **6か月以上**継続雇用

③ 育児休業等に関する情報公表加算

- 以下Ⅰ～Ⅲの情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合に**2万円**を支給。

Ⅰ 男性の育児休業等取得率 Ⅱ 女性の育児休業取得率 Ⅲ 男女別の平均育休取得日数

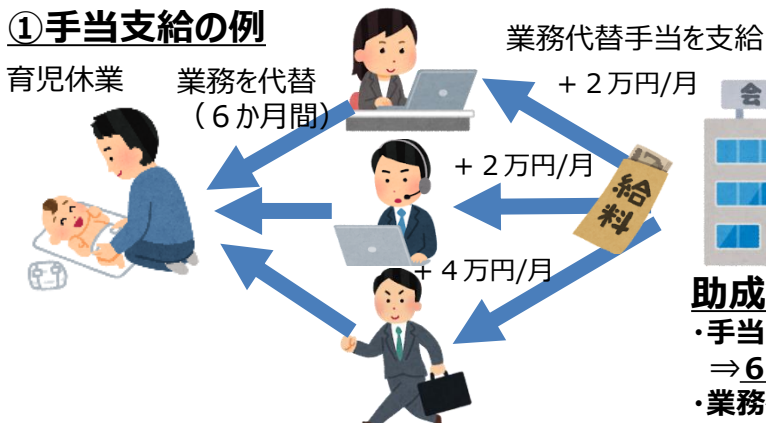
両立支援等助成金（育休中等業務代替支援コース）

育児休業や育児のための短時間勤務を行う労働者の業務を代替する体制整備により、円滑に制度を利用しやすい職場環境整備を行った中小企業事業主に助成金を支給する。①、②については、**常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主が支給対象となります。**

| | | | |
|-------------------|--|---|--|
| ①手当支給等 （育児休業） | 業務体制整備費 | 1人目20万円 （社労士委託なしの場合6万円） （育休期間が1か月未満の場合は2万円） | |
| | 業務代替手当 | 業務代替者に支給した手当の4分の3 プラチナくるみん認定事業主は5分4に割増 | 上限10万円/月、12か月まで 最大140万円 （休業取得時20万円 ＋職場復帰時120万円） |
| ②手当支給等 （短時間勤務） | 業務体制整備費 | 1人目20万円 （社労士委託なしの場合3万円） | |
| | 業務代替手当 | 業務代替者に支給した手当の総額の4分の3 | 上限月3万円 子が3歳になるまで 最大128万円 （育短勤務開始時23万円＋子が3歳到達時105万円） |
| ③新規雇用 （育児休業） | 育休中の業務を代替した期間に応じて9万円～67.5万円 （プラチナくるみん認定事業主は、11万～82.5万円） | | |

さらに、**有期雇用労働者加算 1人当たり10万円加算** **育児休業等に関する情報公表加算 2万円加算（1回限り）**

①手当支給の例



③新規雇用の例



両立支援等助成金（柔軟な働き方選択制度等支援コース）

柔軟な働き方選択制度

子が3歳以降小学校就学前までの労働者の柔軟な働き方を可能とする制度を複数導入し、制度の利用者を支援する取組を行った中小企業事業主に対して、助成金を支給する。

主な支給要件

- ① 下表の柔軟な働き方選択制度等から**3つ以上の制度・措置を就業規則等に規定**
- ② 「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により、制度の利用や制度利用後のキャリア形成を支援する方針を社内周知
- ③ 制度利用予定者と上司等が面談を実施
- ④ 面談内容に基づき、対象労働者のプランを策定
- ⑤ 対象労働者が制度利用開始からの6か月間に一定以上制度を利用

支給額

法改正に伴い制度導入を2つから3つ以上

| | | |
|---|-------|----------------|
| 制度・措置を 3つ導入 し、労働者がいずれか1つの制度を利用 | 20万円 | ※1年度に制度利用者5人まで |
| 制度・措置を 4つ以上導入 し、労働者がいずれか1つの制度を利用 | 25万円 | |
| 育児休業等に関する情報公表加算 | 2万円加算 | ※1回限り |

| | | | | | |
|------|------------------|--------------|-----------------------|------------------|------------|
| 制度名称 | フレックスタイム制/時差出勤制度 | 育児のためのテレワーク等 | 柔軟な働き方を実現するための短時間勤務制度 | 保育サービスの手配・費用補助制度 | 養育両立支援休暇制度 |
|------|------------------|--------------|-----------------------|------------------|------------|

※異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

子の看護等休暇制度有給化支援

子の看護等休暇を法を上回る制度として有給化した場合に、助成金を支給する。

令和7年10月1日より要領改正

主な支給要件

- ① **令和7年10月1日以降**に子の看護等休暇制度を有給化し、就業規則等に規定
- ② ①の休暇制度の対象となる雇用保険被保険者が在籍していること

支給額

| | | |
|-----------------|------|------|
| 有給の子の看護等休暇制度を導入 | 30万円 | 1回限り |
|-----------------|------|------|



制度利用期間延長加算

柔軟な働き方選択制度又は子の看護等休暇有給化支援を申請する事業主が、**中学校終了前の子を養育する労働者**について、利用できる措置とした場合に支給する。

令和7年10月1日より要領改正

※令和7年9月以前から制度を規定していても対象となるが、利用実績は令和7年10月以降に利用開始したことが必要です。
※加算のみの受給はできません。加算対象となる申請書類と同時に提出してください。

| | |
|---------|------|
| 20万円を加算 | 1回限り |
|---------|------|



両立支援等助成金（不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース）

不妊治療、月経（PMS（月経前症候群）含む。）や更年期といった女性の健康課題に対応するために環境整備に取り組むとともに、不妊治療や女性の健康課題に関する労働者の相談に対応し、それぞれに対応する両立支援制度を労働者が利用した場合に中小企業事業主に対して助成金を支給する。

| 主な支給要件 | | 支給額 |
|----------------|---|------|
| 不妊治療 | 不妊治療のための両立支援制度を 5日（回） 利用 | 30万円 |
| 女性の健康課題対応（月経） | 月経に起因する症状への対応のための支援制度を 5日（回） 利用 | 30万円 |
| 女性の健康課題対応（更年期） | 更年期に起因する症状への対応のための支援制度を 5日（回） 利用 | 30万円 |



※それぞれ1事業主当たり1回限り

①それぞれの両立支援制度について、下表の制度を1つ以上を規定

| | | | | | |
|------|-----------|--------|---------|-----------|-------|
| 休暇制度 | 所定外労働制限制度 | 時差出勤制度 | 短時間勤務制度 | フレックスタイム制 | 在宅勤務等 |
|------|-----------|--------|---------|-----------|-------|

②労働者からの相談に対応する両立支援担当者を選任

③規定した制度のうち、対象労働者が制度利用開始日から1年以内に5日（回）以上利用

※各制度については、雇用形態を問わず利用することが必要です。

対象労働者の利用開始日の前日までに各制度を規定し、両立支援担当者を選任



対象労働者による制度利用



1年以内に5日（回）以上利用



申請



次世代法に基づく一般事業主行動計画の策定・公表

仕事と育児の両立に関する支援に関する助成金のコースにおいては、申請事業主が次世代法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届け出ていることが要件となります。

一般事業主行動計画とは？

企業が次世代法に基づき、労働者の仕事と子育ての両立を図るために策定する計画のことです。

企業は、労働者の仕事と子育ての両立を図るための雇用環境の整備や、子育てをしていない労働者も含めた多様な労働条件の整備などに取り組むにあたって、行動計画に以下の内容を定めます。

①計画期間

②目標

③目標を達成するための対策の内容と実施時期

①一般事業主行動計画は、申請時点において有効であること（申請日が行動計画の期間内に含まれている）

②当該行動計画は、支給申請日までに、策定、届出、公表及び周知されていること

③プラチナくるみ認定を受けている事業主は、行動計画の策定・届出がなくても支給対象となる(提出不要)

掲載場所

一般事業主行動計画公表サイト <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/>

育児休業等に関する情報公表加算について

事業主が、自社の育児休業等の利用状況に関する情報を厚生労働省の指定のサイト上で公表した場合に、育児休業等に関する情報公表加算を支給します。

各コース1回限り（介護離職防止支援コース、不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コースは対象外）。

①雇用する男性労働者の育児休業等の取得割合

②雇用する女性労働者の育児休業等の取得割合

③雇用する労働者（男女別）の育児休業の平均取得日数

掲載場所

両立支援のひろば <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/hiroba/>

自社サイトなど「両立支援のひろば」以外の場合で公表した場合は、加算の対象外です。

- ・支給申請より前に当該サイトへの掲載申請を完了しているものの、掲載手続きが完了していない場合も対象です。

- ・原則として、**支給申請日の属する事業年度の直前の事業年度の情報**を公表していることが必要です。

- ・上記の①～③の公表内容については、支給申請日から支給決定日までの間、当該サイト上で公表していることが必要です。

- ・また、支給決定後も少なくとも公表事業年度の終了までは当該サイト上での公表を継続することに同意することが必要です。

支給申請にあたっての留意事項

支給申請書様式や記載例は、厚生労働省のHPからダウンロードできます。各コースの支給要件の詳細は、厚生労働省HPでご確認いただくか、愛媛労働局雇用環境・均等室にお尋ねください。

○ 支給要領（共通要領、コース別要領）

各コースの支給申請期限にご注意ください！

○ 申請書類様式及び記載例

○ 育児・介護休業規定例、研修資料、周知資料等

○ Q & A

○ リーフレット・パンフレットなどの広報資料

「両立支援等助成金のご案内」

「両立支援等助成金支給申請の手引き」
など

【問合せ先】

愛媛労働局雇用環境・均等室

〒790-8583 松山市若草町4番地3 松山若草合同庁舎5F助成金コーナー

TEL089-918-0011



厚生労働省HPはこちら