

# 育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の 改正内容説明会

福岡労働局 雇用環境・均等部  
指導課

令和7年2月25日

# 参考資料1/2

就業規則への記載はもうお済みですか  
- 育児・介護休業等に関する規則の規定例 -

～令和6年5月に育児・介護休業法が改正されました～



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモモン

このリーフレットでは、育児・介護休業法に沿った制度等の規定例をご紹介します。その他、都道府県労働局で配布しているパンフレットや、厚生労働省ホームページなども参考にして、法に沿った就業規則の整備を進めてください。

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



 厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

「厚生労働省 育児・介護休業等に関する規則の規定例【詳細版】」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

～令和6年5月に育児・介護休業法が改正されました～

## 育児・介護休業等に関する 規則の規定例

【簡易版】

（令和7年4月1日、10月1日施行対応版）

育児・介護休業法（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）は、企業や事業所の規模や業種を問わず適用されます。

また、育児・介護休業（<sup>注</sup> 産前産後休業を含む。）、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）、柔軟な働き方を実現するための措置については、就業規則等に制度を定めておく必要があります。

このリーフレットでは、育児・介護休業法に沿った制度等の規定例をご紹介します。この他、都道府県労働局で配布しているパンフレットや、厚生労働省ホームページに掲載されている規定例なども参考にして、法に沿った就業規則の整備を進めてください。



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



「仕事と介護を両立できる職場環境」の整備促進のためのシンボルマーク トモモン

 厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

都道府県労働局雇用環境・均等部（室）

「厚生労働省 育児・介護休業等に関する規則の規定例【簡易版】」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

# 参考資料2/2

令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和7年1月23日時点）

※公表後にQ&Aを修正した間についてはその旨を明記しています。

## 1. 全体

（改正内容について）

Q1：今回の改正の主な内容と施行日を教えてください。

A1：今回の改正は、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、

- ① 柔軟な働き方を実現するための措置等の義務付け
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
- ③ 育児のためのテレワーク等の導入の努力義務化
- ④ 子の看護休暇の取得事由及び対象となる子の範囲の拡大等
- ⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務付け
- ⑥ 育児休業取得状況の公表義務を300人超の企業に拡大
- 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の義務付け
- ⑧ 次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長
- ⑨ 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け

等の措置を講ずるものです。

内容に応じて3段階の施行となり、

- ・ ⑧は令和6年5月31日から、
- ・ ②③④⑥⑦⑨は令和7年4月1日から、
- ・ ①⑤は令和7年10月1日から

施行されます。

内容についての詳細は、厚生労働省のホームページに掲載されているリーフレット等をご参照ください。

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



「令和6年改正育児・介護休業法に係るQ&A（令和7年1月23日時点）」  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

1. 育児・介護休業法の改正について
  - (1) 改正の概要
  - (2) 改正の詳細
    - ① 育児に関する制度
    - ② 介護に関する制度
    - ③ 事業主の義務等
  
2. 次世代育成支援対策推進法の改正について
  
3. 給付金について
  
4. 両立支援等助成金について

# 1. 育児・介護休業法の改正について

## (1) 改正の概要

### (2) 改正の詳細

- ① 育児に関する制度
- ② 介護に関する制度
- ③ 事業主の義務等

## 2. 次世代育成支援対策推進法の改正について

## 3. 給付金について

## 4. 両立支援等助成金について

| 施行期日        | 改正内容   |
|-------------|--|
| <p>育児関係</p> | <p><b>【令和7年4月1日施行】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 子の看護休暇の見直し（取得事由、対象となる子の範囲の拡大等）</li> <li>② 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（3歳になるまでの子→小学校就学前の子）</li> <li>③ 短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置にテレワークを追加</li> <li>④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務</li> <li>⑤ 育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大（常時雇用する労働者数1,000人超の事業主→300人超の事業主）</li> </ul> <p><b>【令和7年10月1日施行】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⑥ 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設</li> <li>⑦ 「柔軟な働き方を実現するための措置」等の個別周知・意向確認</li> <li>⑧ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮</li> </ul> |
| <p>介護関係</p> | <p><b>【令和7年4月1日施行】</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⑨ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し</li> <li>⑩ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務</li> <li>⑪ 介護に関する雇用環境整備の義務付け</li> <li>⑫ 介護に直面する前（40歳等）の労働者への情報提供</li> <li>⑬ 介護に直面した労働者に対する個別の周知・意向確認</li> </ul>  |

# ①子の看護休暇の見直し

【令和7年4月1日施行】

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<br>(③④を追加)        | ①病気・けが ②予防接種・健康診断                            | ①病気・けが<br>②予防接種・健康診断<br>③感染症に伴う学級閉鎖等<br>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〉<br>①週の所定労働日数が2日以下<br>②継続雇用期間6か月未満 | 〈除外できる労働者〉<br>①週の所定労働日数が2日以下<br>※②を撤廃                |
| 名称変更                      | 子の看護休暇                                       | 子の看護等休暇  |

## ②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

【令和7年4月1日施行】

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 |

※残業免除（所定外労働の制限）とは

➡事業主が定めた所定労働時間を超える労働（残業）の免除のこと



## ③短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置に テレワークを追加

【令和7年4月1日施行】

選択する場合は就業規則等を見直し

| 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〉<br>①育児休業に関する制度に準ずる措置<br>②始業時刻の変更等 | 〈代替措置〉<br>①育児休業に関する制度に準ずる措置<br>②始業時刻の変更等<br>③テレワーク等 |

※ 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

【令和7年4月1日施行】

努力義務：就業規則等の見直し

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。

## 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 | 常時雇用する労働者数<br>1,000人超の企業 | 常時雇用する労働者数<br><b>300人超</b> の企業 |

- 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

- 公表はインターネット等、一般の方が閲覧できる方法で行ってください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

### ■ 両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

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組状況の診断等が行えます。  
育児休業取得率の公表も行えます。 <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



## ⑥柔軟な働き方を実現するための措置 の創設

【令和7年10月1日施行】

義務：就業規則等の見直し

### 【選択して講ずべき措置】

- (1) 始業時刻等の変更（フレックスタイム制・始業終業時刻の変更）
- (2) テレワーク等（10日以上/月）
- (3) 保育施設の設置運営等（ベビーシッターの手配および費用負担など）
- (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

- ・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、上記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ことが必要。
- ・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可能。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等から意見聴取の機会を設けることが必要。

## ⑦柔軟な働き方を実現するための措置

【令和7年10月1日施行】

### 等の個別周知・意向確認

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⑥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らない。

|              |  |
|--------------|--|
| 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<br>(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⑥で選択した対象措置(2つ以上)の内容<br>(2) 対象措置の申出先(例：人事部など)<br>(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<br>(2) 書面交付<br>(3) FAX<br>(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。  
(3)(4)は労働者が希望した場合のみ。

# ⑧妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の 個別の意向聴取・配慮

【令和7年10月1日施行】

義務

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、その意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

|         |   |
|---------|---|
| 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<br>(2) 労働者が3歳の誕生日の1か月前までの1年間<br>(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）<br>(2) 勤務地（就業の場所）<br>(3) 両立支援制度等の利用期間<br>(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<br>(2) 書面交付<br>(3) FAX<br>(4) 電子メール等 のいずれか<br><div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;">注：(1) はオンライン面談も可能。<br/>(3) (4) は労働者が希望した場合のみ。</div> |
| 配慮      | 意向聴取をした従業員の就業条件を定めるにあたり、自社の状況に応じ、配慮しなければならない。   |

## ⑨介護休暇の労使協定の仕組みの見直し 【令和7年4月1日施行】

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<br>雇用期間6か月未満<br>除外規定の廃止 | ①週の所定労働日数が2日以下<br>②継続雇用期間6か月未満 | ①週の所定労働日数が2日以下<br>※②を撤廃 |

## ⑩介護のためのテレワーク導入

【令和7年4月1日施行】

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。



## ⑪介護に関する雇用環境整備

【令和7年10月1日施行】

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、事業主は以下の①～④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取得・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

## ⑫介護に直面する前（40歳等）の労働者への情報提供

【令和7年4月1日施行】

義務

事業主は、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、**介護に直面する前の早い段階（40歳等）に介護休業及び介護両立支援制度等に関する情報提供を行わ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）<br>(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）<br>(2) 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など）<br>(3) 介護休業給付金に関すること |
| 情報提供の方法 | (1) 面談<br>(2) 書面交付<br>(3) FAX<br>(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。

# ⑬ 介護に直面した労働者に対する 個別の周知・意向確認

【令和7年4月1日施行】

義務

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、介護休業及び介護両立支援制度等に関する以下の事項の周知と制度利用の意向確認を行わなければなりません（個別周知と意向確認は、介護休業申出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ことが目的であり、取得や利用を控えさせるような形で行ってはいけません）。

|              |  |
|--------------|--|
| 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）<br>(2) 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など）<br>(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<br>(2) 書面交付<br>(3) FAX<br>(4) 電子メール等 のいずれか<br><div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-left: 20px;">注：(1) はオンライン面談も可能。<br/>(3) (4) は労働者が希望した場合のみ。</div> |

# 1. 育児・介護休業法の改正について

(1) 改正の概要

## (2) 改正の詳細

① 育児に関する制度

② 介護に関する制度

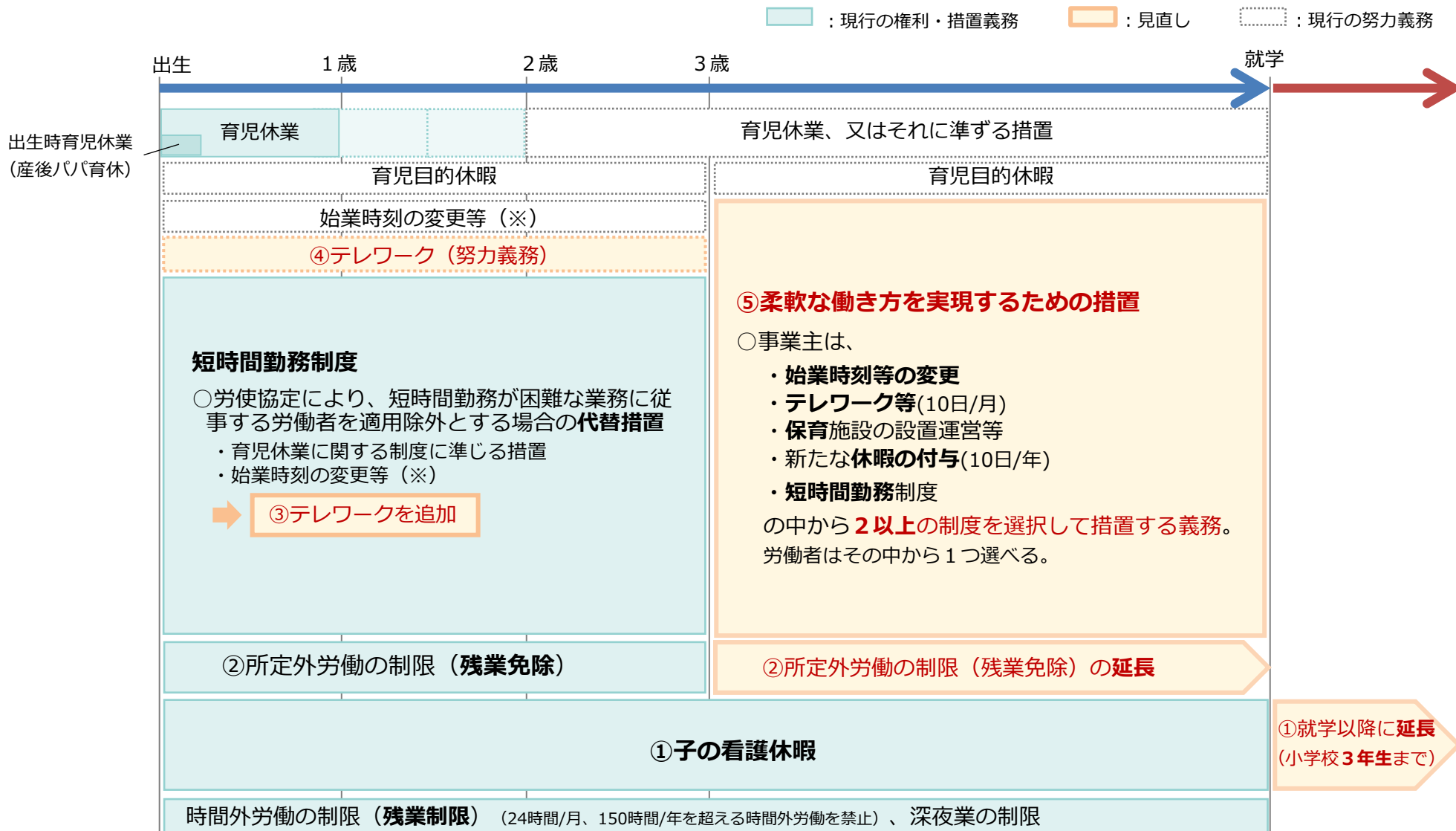
③ 事業主の義務等

2. 次世代育成支援対策推進法の改正について

3. 給付金について

4. 両立支援等助成金について

# 育児に関する制度の改正内容



# ①子の看護等休暇

## 【制度内容】

- **小学校3年生修了前**の子を養育する場合、1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、子の世話等のために取得可能（時間単位の取得も可）

## 【対象者】

- **小学校3年生修了前**の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）

★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

除外できるのは「1週間の所定労働日数が2日以下の労働者」のみ

## 【取得事由】

- 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
- 子に予防接種や健康診断を受けさせること
- **感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話**
- **子の入園（入学）式、卒園式への参加**

# QAから

Q2-32 :

子の看護休暇の見直しの内容、特に新たに取得事由として認められるものはどのようなものか教えてください。例えば、授業参観や運動会に参加する場合でも取得可能でしょうか。

A2-32 :

今回の改正により、対象となる子の範囲を小学校第3学年修了（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、現行の取得事由である子の病気、けが、予防接種、健康診断に加えて、新たに感染症に伴う学級閉鎖や入園（入学）式及び卒園式にも取得が可能になります。なお、授業参観や運動会に参加する場合は、法的には子の看護等休暇の取得事由として認められませんが、法を上回る措置として事業主が独自の判断で取得事由に含めることは差し支えありません。

# 規定チェック

## 第〇条 子の看護等休暇

小学校3年生修了まで

次に定める当該子の世話等の

1 ~~小学校就学の始期に達するまでの子を~~養育する従業員（日雇従業員を除く）は、~~負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、~~就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

一 負傷し、又は疾病にかかった子の世話

二 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること

**三 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話**

**四 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加**

2 子の看護等休暇は、**時間単位**で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能なものを除外する場合の例》

...ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申し出は拒むことができる。

一 ~~入社6か月未満の従業員~~

廃止

二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員



## ②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

---

【令和7年4月1日施行】

義務：就業規則等の見直し

### 【制度内容】

- **小学校就学前**の子を養育する場合、残業免除の請求が可能

### 【対象者】

- **小学校就学前**の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）

### 【期間】

- 1回の申し出につき1か月以上1年以内の期間

# 規定チェック

小学校就学の始期に達するまでの

## 第〇条 育児・介護のための所定外労働の制限

1 ~~3歳に満たない~~子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

2 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

## ③短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置に テレワークを追加

【令和7年4月1日施行】

選択する場合は就業規則等を見直し

| 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〉<br>（1）育児休業に関する制度に準ずる措置<br>（2）始業時刻の変更等 | 〈代替措置〉<br>（1）育児休業に関する制度に準ずる措置<br>（2）始業時刻の変更等<br><b>（3）テレワーク等</b> |

※ 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

【令和7年4月1日施行】

努力義務：就業規則等の見直し

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。

# 規定チェック

---

(育児のためのテレワーク)

## 第〇条

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員は、本人の希望により、1月につき10日を限度としてテレワークを行うことができる。
- 2 本条第1項にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。
- 3 テレワークは、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して実施することができるものとする。
- 4 テレワークの実施場所は、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社の認めた場所に限る。）とする。
- 5 テレワークを行う者は、原則として勤務予定の2営業日前までに、育児テレワーク申出書（社内様式〇）により所属長に申し出なければならない。
- 6 本制度の適用を受ける間の給与及び賞与については、通常の勤務をしているものとし減額しない。
- 7 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

## ⑤柔軟な働き方を実現するための措置

【令和7年10月1日施行】

義務：就業規則等の見直し

### 【選択して講ずべき措置】

- (1) 始業時刻等の変更（フレックスタイム制・始業終業時刻の変更）
- (2) テレワーク等（10日以上/月）
- (3) 保育施設の設置運営等（ベビーシッターの手配および費用負担など）
- (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

- ・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、上記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ことが必要。
- ・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可能。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等から意見聴取の機会を設けることが必要。

# QAから

Q2-7-2 :

短時間労働者で既に6時間勤務以下の場合、当該短時間勤務制度の選択肢は措置済みと理解してよろしいでしょうか。または、短時間勤務制度以外で、2つ以上の措置を実施しなければならないのでしょうか。

A2-7-2 :

パートタイム労働者等の短時間労働者であって1日の所定労働時間が6時間以下のものについても、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の対象となるところ、事業主が短時間労働者も含めて、①短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間に短縮できるもの）と②それ以外の4つの選択肢のいずれかの措置で①②合わせて2つ以上講じた場合、**新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の措置義務を履行したこととなります。**

なお、労働者の1日の所定労働時間が6時間以下であることをもって直ちに「短時間勤務制度」の措置を講じたことにはならず、事業主は短時間勤務制度を含む5つの選択肢の中から、2つ以上を選択して措置する義務があります。

# QAから

Q2-8 :

「始業時刻等の変更」のうち、「フレックスタイム制」と「始業終業時刻の変更」のどちらも選べる制度を設けた場合、措置を2つ設けたことになりますか。

A2-8 :

「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る「始業時刻等の変更」のうち、「フレックスタイム制」と「始業終業時刻の変更」のどちらも選べる制度を設けた場合、措置を2つ設けたことにはならず、措置義務を果たしたことはありません。「柔軟な働き方を実現するための措置」の「始業時刻等の変更」とは、所定労働時間を変更しないことを前提としつつ、

- ・ 労働基準法に定める「フレックスタイム制」と
- ・ 1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（「始業終業時刻の変更」（時差出勤の制度））

のいずれかを指します。このため、フレックスタイム制と始業終業時刻の変更を措置したとしても、措置を2つ講じたことになりません。



# QAから

Q2-10:

事業主が選択して措置する制度の中にある「テレワーク等」について、「等」には何が含まれますか。

A2-10:

「テレワーク」は一般に「労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務」を指すとされていますが、必ずしも「情報通信技術を利用」しない業務も想定されることから「テレワーク等」と表記しています。

また、「テレワーク等」については、フルタイムを前提とし、実施場所は、自宅で行われることを基本にしつつ、事業主が認める場合には、サテライトオフィス等（労働者個人・事業主のどちらが契約して確保するものであるかは問わない。）において行われることを含みます。

# QAから

Q2-12:

「労働者が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」は、どのようなものですか。

A2-12:

「養育両立支援休暇」は、3歳以上小学校就学前までの子を養育する労働者が就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（改正後の育児・介護休業法第23条の3第1項第4号）のことであり、「柔軟な働き方を実現するための措置」の5つの「選択して講ずべき措置」の中の1つとして位置づけられ、事業主が当該措置を講ずることとした場合には、年に10日以上利用できるものとして、育児目的休暇とは別に設定し、原則時間単位で利用できるようにする必要があります。

また、取得理由は、就業しつつ子を養育するのに資するものであれば、いかなる目的に利用するかは労働者に委ねられることとなります。

# QAから

Q2-13:

「労働者が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）」については、無給でもよいでしょうか。

A2-13:

「養育両立支援休暇」を取得している期間については、労働者は労務を提供しないため、**無給でも問題ありません**が、企業独自に法を上回る措置として有給とすることは差し支えありません。

# 1. 育児・介護休業法の改正について

(1) 改正の概要

## (2) 改正の詳細

① 育児に関する制度

② **介護に関する制度**

③ 事業主の義務等

2. 次世代育成支援対策推進法の改正について

3. 給付金について

4. 両立支援等助成金について

# 介護に関する制度の改正内容

■ : 現行の権利・措置義務

■ : 見直し

## 常時介護を必要とする状態

## 介護終了

|              |   |   |
|--------------|---|---|
| 介護休業         | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業①</div> <div style="margin-left: 150px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業②</div> <div style="margin-left: 150px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業③</div>  | <p>要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。<br/>           ※介護サービスの手続き等も含まれる<br/> <b>対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。</b></p>         |
| 介護休暇         | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護<br/>休暇<br/>(1日)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護<br/>休暇<br/>(3時間)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護<br/>休暇<br/>(5時間)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護<br/>休暇<br/>(1日)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護<br/>休暇<br/>(1日)</div> | <p>要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。<br/>           ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等<br/> <b>介護終了まで年間5日</b>(対象家族が2人以上の場合は10日)、<br/>           時間単位で取得可能。</p> |
| 所定外労働の免除     | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #e0f2f1;">所定外労働の免除(残業免除)</div>   | <p><b>介護終了まで何回でも</b>請求可能。</p>   |
| 時間外労働・深夜業の制限 | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #e0f2f1;">時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</div>  | <p><b>時間外労働の制限</b>… 1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度<br/> <b>深夜業</b>… 午後10時～午前5時までの就業<br/> <b>介護終了まで何回でも</b>請求可能。</p>                              |
| 選択的措置義務      | <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; background-color: #e0f2f1;">選択的措置義務</div>  | <p>事業主は<b>利用開始から3年以上の期間内で2回以上</b>、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。</p>                                       |

- ①介護期の働き方について、**労働者がテレワークを選択できるように事業主に努力義務。**
- ②介護休暇の勤続**6か月未満の労働者の**労使協定除外の仕組みは廃止する。

## ①介護のためのテレワーク導入

【令和7年4月1日施行】

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。

# 規定チェック

(介護のためのテレワーク)

## 第 0 条

- 1 要介護状態にある家族を介護する従業員は、本人の希望により、当該家族 1 人当たり利用開始の日から 3 年の間で 2 回までの範囲内で、1 月につき 10 日を限度としてテレワークを行うことができる。
- 2 本条第 1 項にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。
- 3 テレワークは、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して実施することができるものとする。
- 4 テレワークの実施場所は、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社の認めた場所に限る。）とする。
- 5 テレワークを行う者は、原則として勤務予定の 2 営業日前までに、介護テレワーク申出書（社内様式〇）により所属長に申し出なければならない。※

(後略)

※例えばテレワークの措置導入に当たっては、実施日を毎週固定の曜日として最初に申出をさせる、実施の都度申出をさせる等、様々な手続の方法が考えられます。

## ②介護休暇の労使協定の仕組みの見直し

### 【制度内容】

- 要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇の取得が可能

### 【対象者】

- 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）

### 【取得事由】

- 対象家族の介護
- 介護保険の手続き
- 対象家族の病院の付き添い
- ケアマネジャーとの打ち合わせ等

★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  
除外できるのは「1週間の所定労働日数が2日以下の労働者」のみ



# 規定チェック

## 第〇条 介護休暇

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。
- 2 介護休暇は、**時間単位**で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

〈法に基づき労使協定の締結により除外可能なものを除外する場合の例〉

...ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申し出は拒むことができる。

- 一 ~~入社6か月未満の従業員~~
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

廃止

## 1. 育児・介護休業法の改正について

(1) 改正の概要

### (2) 改正の詳細

① 育児に関する制度

② 介護に関する制度

③ **事業主の義務等**

2. 次世代育成支援対策推進法の改正について

3. 給付金について

4. 両立支援等助成金について

# 事業主の義務等に関する制度の改正内容

## 1. ふだんから（介護）

①介護離職防止のための雇用環境整備

## 2. 従業員から（本人又は配偶者が）妊娠・出産したと申出があったとき

②個別の意向聴取・配慮

## 3. 従業員の子が3歳になる前に（育児）

③個別の意向聴取・配慮

④柔軟な働き方を実現するための措置等の「個別周知・意向確認」

## 4. 従業員が40歳になる頃に（介護）

⑤介護に直面する前（40歳等）の労働者への情報提供

## 5. 従業員から介護に直面していると申出があったとき（介護）

⑥介護に直面した労働者に対する個別の周知・意向確認

## 6. 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

⑦育児休業取得状況の公表義務適用拡大（常時雇用する労働者数1,000人超の事業主→300人超の事業主）

# ①介護離職防止のための雇用環境の整備

【令和7年4月1日施行】

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、事業主は以下の（１）～（４）**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取得・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

※  
令和4年4月1日に施行された、「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」が介護にも適用



## ②③個別の意向聴取・配慮

【令和7年10月1日施行】

義務

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、その意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

|         |  |
|---------|--|
| 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<br>(2) 労働者が3歳の誕生日の1か月前までの1年間<br>(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）<br>(2) 勤務地（就業の場所）<br>(3) 両立支援制度等の利用期間<br>(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<br>(2) 書面交付<br>(3) FAX<br>(4) 電子メール等 のいずれか<br><div style="border: 1px dashed black; padding: 5px; margin-top: 10px;">注：①はオンライン面談も可能。<br/>③④は労働者が希望した場合のみ。</div> |
| 配慮      | 意向聴取をした従業員の就業条件を定めるにあたり、自社の状況に応じ、配慮しなければならない。  |

# QAから

元のQ 2 -35を一部変更しています。

Q 2 -35 :

妊娠・出産等の申出時や子が3歳になる前に、「育児休業制度等」・「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る個別の周知・意向確認とは別に) 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取と配慮が事業主に義務づけられますが、ここにいう配慮について、具体的に、事業主は、どのようなことをすればよいですか。

A 2 -35 :

(略)

「配慮」とは、事業主が意向の聴取をした労働者の就業条件を定めるに当たり、聴取した意向も踏まえつつ、自社の状況に応じて「配慮しなければならない」こととされたものです。聴取した意向への配慮としては、事業主として意向の内容を踏まえた検討を行うことは必要ですが、その結果、何らかの措置を行うか否かは事業主が自社の状況に応じて決定していただくこととなります。なお、検討の結果労働者から聴取した意向に沿った対応が困難な場合には、困難な理由を労働者に説明するなどの丁寧な対応を行うことが重要です。

(略)

# 様式例：個別の意向聴取・配慮

子が3歳になる前の  
個別の意向聴取書記載例

労働者が子が3歳に達するまでの時期に実施する、柔軟な働き方を実現するための措置に関する個別周知・意向確認と併せて、個別の意向聴取を実施することは差し支えありません。

**仕事と育児の両立の支障となるような個別の事情の改善に資することがあれば、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。**

【仕事と育児の両立に関する意向】

※ 以下の勤務条件や両立支援制度等について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。

| 項目                          | 希望内容              |
|-----------------------------|-------------------|
| <b>&lt;勤務条件&gt;</b>         |                   |
| 勤務時間帯（始業及び終業の時刻）            |                   |
| 勤務地（就業の場所）                  |                   |
| <b>&lt;両立支援制度等の利用期間&gt;</b> |                   |
| 所定外労働の制限                    |                   |
| 時間外労働の制限                    |                   |
| 深夜業の制限                      |                   |
| 子の看護等休暇                     |                   |
| 柔軟な働き方を実現するための措置（注1）        | ① 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ |
|                             | ② テレワーク           |
| その他（注2）                     |                   |

（注1）事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、（1）フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（2）テレワーク等の措置、（3）短時間勤務制度、（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、（5）保育施設の設定運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。ここでは（1）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び（2）テレワーク等の措置を講じた場合の例を記載していますが、①、②の欄には選択して講じた措置の内容について記載してください。

（注2）「その他」欄では、育児休業、短時間勤務について法を上回る範囲の労働者に適用している等の場合に、当該制度について意向の聴取を行うことが想定されます。

【その他、仕事と育児の両立に資する就業の条件について、希望すること（その理由）】

※ 障害のある子や医療的ケアを必要とする子を養育している場合や、ひとり親である等の場合であって、仕事と育児の両立に資する就業の条件について希望することがあれば、こちらに記載してください。

【提出日】 ●年●月●日  
【提出者】 所属 □□部△△課  
氏名 ◆◆ ◆◆



## ④柔軟な働き方を実現するための措置 等の「個別周知・意向確認」

【令和7年10月1日施行】

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らない。

|              |  |
|--------------|--|
| 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<br>(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) 事業主が選択した対象措置(2つ以上)の内容<br>(2) 対象措置の申出先(例:人事部など)<br>(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<br>(2) 書面交付<br>(3) FAX<br>(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。  
(3)(4)は労働者が希望した場合のみ。

# QAから

Q2-23 :

「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認について対象者を一堂に集めて行ってよいですか。

A2-23 :

「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認は、

① 面談、② 書面の交付、③ FAX の送信、④ 電子メール等の送信

のいずれかによって行う必要があります。ただし、③、④は労働者が希望した場合のみ実施可能です。また、①については、オンラインによる面談でも差し支えありません。④の電子メール等による場合は、労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものに限ります。

対象者を一堂に集めて行うことは制限されているわけではありませんが、その場合においても、上記の方法に従う必要があります。また、一堂に集めて行う場合には、各対象者の事情を的確に踏まえられるように、個別に「書面の交付」を伴うなど、個別の周知・意向確認を行うに当たっての配慮を行っていただくことが望ましいです。なお、対象者が一堂に集められることで、労働者が申出をしにくい状況にならないよう、個々の労働者が意向を表明しやすい方法とする必要があります。

# QAから

Q2-24 :

「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認について、面談による方法の場合、実施した内容を記録する必要がありますか。

A2-24 :

記録する義務はありませんが、面談の場合は、その他の書面を交付する方法や電子メールの送信方法等と異なり、記録が残らないため、必要に応じて作成することが望ましいです。

# QAから

Q2-38 :

個別の周知・意向確認や、個別の意向の聴取・配慮は、人事部から行わなければならないですか。所属長や直属の上司から行わせることとしてよいですか。

A2-38 :

現行の育児休業に関する規定と同じく、「事業主」として行う手続きは、事業主又はその委任を受けてその権限を行使する者と労働者との間で行っていただくと、人事部でなくても、事業主から委任を受けていただくと、所属長や直属の上司であっても差し支えありません。なお、所属長や直属の上司が実施することで、労働者が意向の表明をしにくい状況にならないよう、実施者となる所属長や直属の上司に対し、制度の趣旨や適切な実施方法等を十分に周知しておくことが重要です。

# 様式例：柔軟な働き方を実現するための措置等の「個別周知・意向確認」

子が3歳になる前の  
個別周知・意向確認書記載例(好事例)

## 仕事と育児の両立を進めよう！

労働者の仕事と育児の両立のため、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を講じています。夫婦で協力して育児をするため積極的に利用しましょう。

### 【制度を利用するメリット】

- 労働者本人のメリット…子どもと一緒に過ごす時間の確保、これまでの業務の進め方を見直すきっかけ、時間管理能力・効率的な働き方が身につく
- 家族のメリット…経済的な安定(夫婦ともに柔軟な働き方を実現しつつ就労継続することで、賃金水準を維持することができる)、育児・家事負担の分散
- 職場のメリット…仕事の進め方・働き方を見直すきっかけ、職場の結束が強まり「お互い様」でサポートしあう関係が構築(育児だけでなく、病気による入院や家庭の介護等の事情がある可能性も)、雇用環境の改善による離職率の低下・就職希望者の増加

### 1. 柔軟な働き方を実現するために、次の中から1つを選択して利用できます。

(注)事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、(1)フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(2)テレワーク等の措置、(3)短時間勤務制度、(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(育児両立支援休暇)の付与、(5)保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。ここでは(1)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び(2)テレワーク等の措置を選じた場合の例を記載していますが、選択して講じた措置の内容について記載してください。

|             |   |
|-------------|---|
| 対象者<br>(共通) | 3歳から小学校就学前の子を養育する労働者(日々雇用労働者を除く)。<br><対象外> (※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例)<br>①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
|-------------|---|

#### (1) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)

|       |  |
|-------|--|
| 制度の内容 | 始業及び終業時刻について、以下のように変更することができます。<br>・通常勤務=午前8時30分始業、午後5時30分終業<br>・時差出勤 A=午前8時始業、午後5時終業<br>・時差出勤 B=午前9時始業、午後6時終業<br>・時差出勤 C=午前10時始業、午後7時終業 |
| 期間    | 1回の申請につき1年以内の期間  |
| 申出期限  | 開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。   |

#### (2) テレワーク

|       |   |
|-------|---|
| 制度の内容 | 1月につき10日を限度として、テレワークを実施することができます(時間単位で実施可)。<br>※時間単位で実施する場合は、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができます。 |
| 申出期限  | 原則としてテレワークを実施予定の2営業日前までに、所属長に申し出てください。  |

### 2. その他の両立支援制度も積極的に利用しましょう。

#### (1) 所定外労働の制限

|       |   |
|-------|---|
| 制度の内容 | 小学校就学前の子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できます。  |
| 対象者   | 小学校就学前の子を養育する労働者(日々雇用労働者を除く)。<br><対象外> (※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例)<br>①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 期間    | 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間  |
| 申出期限  | 開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。  |
| 例外    | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。   |

(裏面あり)

100

#### (2) 時間外労働の制限

|       |   |
|-------|---|
| 制度の内容 | 小学校就学前の子を養育する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。                   |
| 対象者   | 小学校就学前の子を養育する労働者。<br><対象外><br>①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 期間    | 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間  |
| 申出期限  | 開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。  |
| 例外    | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。   |

#### (3) 深夜業の制限

|       |  |
|-------|--|
| 制度の内容 | 小学校就学前の子を養育する場合、午後10時から午前5時までの深夜業を制限することを請求できます。   |
| 対象者   | 小学校就学前の子を養育する労働者。<br><対象外><br>①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③子の保育ができる同居の家族がいる労働者 ④1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者 |
| 期間    | 1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間  |
| 申出期限  | 開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。   |
| 例外    | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。  |

当社では、1,2の措置の利用の申出をしたこと又は利用したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。  
また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

措置の利用の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、年月日までに、●●部□□係へ提出してください。

(注)事業主は2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。選択して講じた措置を記載してください。

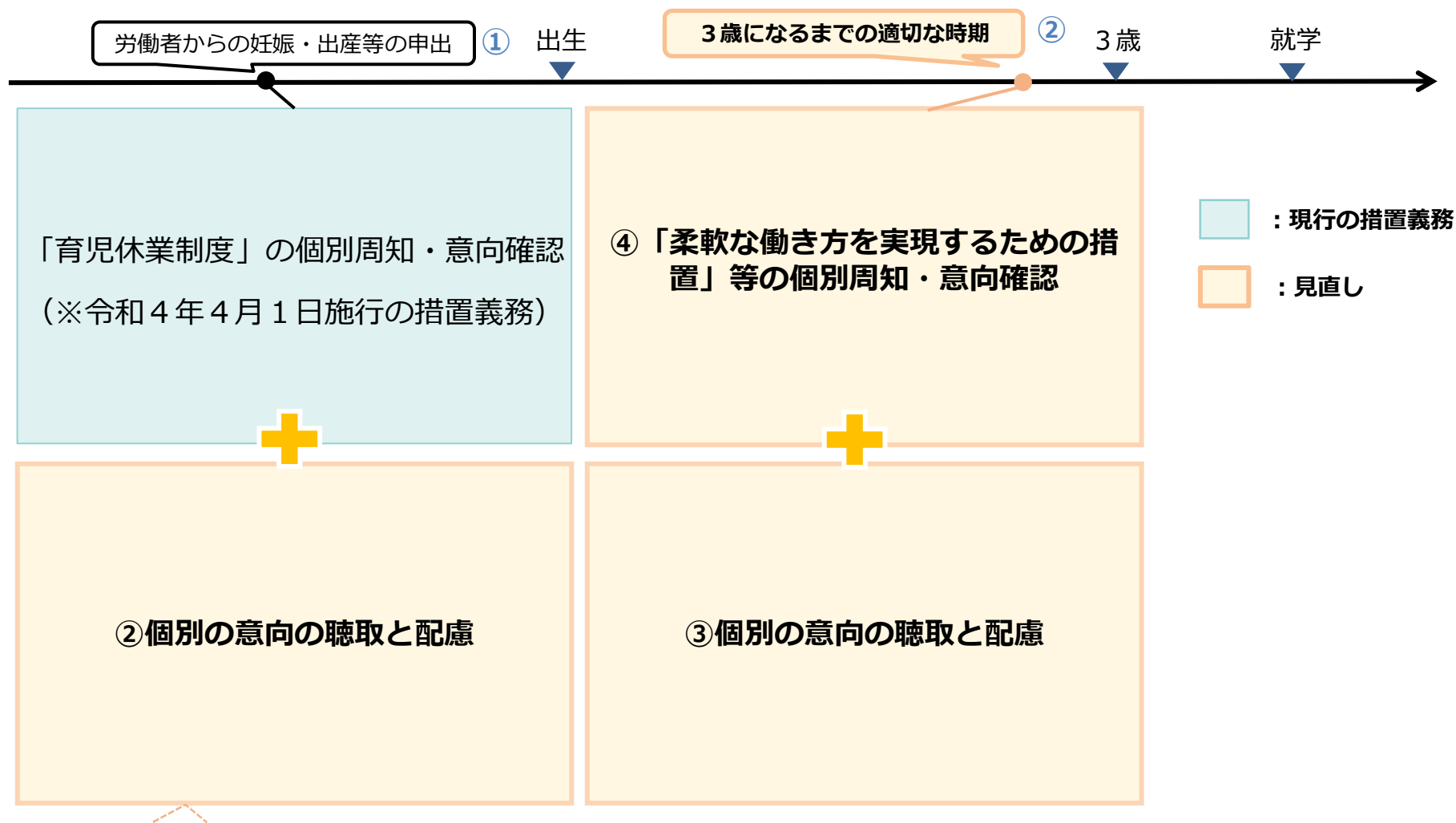
|          |                     |
|----------|---------------------|
| 該当するものに○ |                     |
|          | 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げをする。 |
|          | テレワークを実施する。         |
|          | いずれも利用する意向はない。      |
|          | 検討中                 |

(※)労働者は上記措置のうち、ひとつを選択して利用することができます。

【提出日】 ●年●月●日  
【提出者】 所属 □□部△△課  
氏名 ◆◆ ◆◆

101

# 「個別周知・意向確認」と「個別の意向聴取・配慮」の全体像



## ⑤介護に直面する前（40歳等）の労働者への情報提供

【令和7年4月1日施行】

義務

事業主は、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、**介護に直面する前の早い段階（40歳等）に介護休業及び介護両立支援制度等に関する情報提供を行わ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）<br>(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）<br>(2) 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など）<br>(3) 介護休業給付金に関すること |
| 情報提供の方法 | (1) 面談<br>(2) 書面交付<br>(3) FAX<br>(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。

# 様式例：介護に直面する前（40歳等）の労働者への情報提供

40歳情報提供記載例（好事例）

## 仕事と介護の両立を考えよう！

介護はいつ始まるかわかりません。だからこそ、いざというときに慌てないよう、事前に利用できる制度等を把握しておきましょう。

【介護に備えて確認しておきましょう】

- **仕事と介護の両立支援制度**…仕事と介護の両立のために利用できる、介護休業等の両立支援制度を確認しましょう。
- **介護休業給付**…介護休業を取得した場合に受けられる経済的支援について、受給資格や支給要件を確認しましょう。
- **介護保険制度・介護サービス**…40歳以上の方は介護保険に被保険者として加入します。介護保険制度の内容や、被保険者が利用できる介護サービスについて確認しましょう。

### 仕事と介護の両立支援制度

#### 1. 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

介護休業の期間中に、復帰後の仕事と介護の両立を見据えて、介護サービス利用等の方針を決定しましょう。

|         |  |
|---------|--|
| 対象者     | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。<br>有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。<br><対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）<br>①入社1年未満の労働者 ②申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者<br>③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 期間      | 対象家族1人につき通算93日までの間の労働者が希望する期間  |
| 対象家族の範囲 | 配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫   |
| 申出期限    | 休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。   |
| 分割取得    | 3回に分割して取得可能  |

#### 2. 介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

介護保険の手続や要介護状態にある対象家族の通院の付き添いなどに対応するために、利用しましょう。

|       |   |
|-------|---|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。         |
| 対象者   | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。<br><対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）<br>1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 申出先   | ●●部□□係に申し出てください。  |

#### 3. その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

日常的な介護のニーズに定期的に対応するため、以下の制度も利用しましょう。

##### (1) 所定外労働の制限

|       |  |
|-------|--|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。   |
| 対象者   | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。<br><対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）<br>①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 期間    | 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間   |
| 申出期限  | 開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。   |
| 例外    | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。  |

(1 / 3 頁)

111

## 高齢のご家族の介護で悩み・不安がある方へ

お住まいの地域包括支援センターへご相談ください。市区町村や、市区町村が委託する組織により公的に運営されており、相談内容に応じ、具体的な解決策の提案をします。高齢の家族の生活に関することや介護のことなど幅広く対応します。

### 介護サービスの利用のしかた（ご自身やご家族に介護が必要になった場合の具体的な手続きの流れ）

- ① 市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします
- ② 要介護認定の調査、判定などが行われ、認定結果が通知されます  
※40～64歳の方は、要介護（要支援）状態が、加齢に起因する疾患として定められている「特定疾病」によって生じた場合に認定されます
- ③ ケアプランを作成します
- ④ サービスを利用します

### 40歳～64歳の方の介護保険料

- **健康保険に加入している方**  
健康保険に加入する40歳～64歳の方が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で1/2ずつ負担します。
- **国民健康保険に加入している方**  
国民健康保険に加入している40歳～64歳の方が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一体的に徴収されます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。  
また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

(3 / 3 頁)

113



## ⑥介護に直面した労働者に対する 個別の周知・意向確認

【令和7年4月1日施行】

義務

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、介護休業及び介護両立支援制度等に関する以下の事項の周知と制度利用の意向確認を行わなければなりません（個別周知と意向確認は、介護休業申出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ことが目的であり、取得や利用を控えさせるような形で行ってはいけません）。

|              |   |
|--------------|---|
| 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）<br>(2) 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など）<br>(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<br>(2) 書面交付<br>(3) FAX<br>(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。  
(3) (4) は労働者が希望した場合のみ。

# 様式例：介護に直面した労働者に対する個別の周知・意向確認

介護休業及び介護両立支援制度等  
個別周知・意向確認書記載例（好事例）

## 仕事と介護を両立しよう！

介護休業等の制度を利用して、仕事と介護の両立を図りましょう。

### 1. 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

介護休業の期間中に、復帰後の仕事と介護の両立を見据えて、介護サービス利用等の方針を決定しましょう。

|         |  |
|---------|--|
| 対象者     | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。<br>有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。<br><対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）<br>①入社1年未満の労働者 ②申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者<br>③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 期間      | 対象家族1人につき通算93日までの間の労働者が希望する期間  |
| 対象家族の範囲 | 配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫   |
| 申出期限    | 休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。   |
| 分割取得    | 3回に分割して取得可能  |

### 2. 介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

介護保険の手続や要介護状態にある対象家族の通院の付き添いなどに対応するために、利用しましょう。

|       |   |
|-------|---|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話を行うために、休暇を取得できます（時間単位の休暇も可）。          |
| 対象者   | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。<br><対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）<br>①週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 申出先   | ●●部□□係に申し出てください。  |

### 3. その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

日常的な介護のニーズに定期的に対応するため、以下の制度も利用しましょう。

#### (1) 所定外労働の制限

|       |  |
|-------|--|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。   |
| 対象者   | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。<br><対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例）<br>①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 期間    | 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間   |
| 申出期限  | 開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。   |
| 例外    | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。  |

#### (2) 時間外労働の制限

|       |   |
|-------|---|
| 制度の内容 | 要介護状態にある対象家族を介護する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。                   |
| 対象者   | 要介護状態にある対象家族を介護する労働者。<br><対象外><br>①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 |
| 期間    | 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間  |
| 申出期限  | 開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。  |
| 例外    | 事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。   |

(1 / 3 頁)

106

## 介護サービスの利用のしかた（ご自身やご家族に介護が必要になった場合の具体的な手続きの流れ）

- ① 市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします
- ② 要介護認定の調査、判定などが行われ、認定結果が通知されます  
※40～64歳の方は、要介護（要支援）状態が、加齢に起因する疾患として定められている「特定疾病」によって生じた場合に認定されます
- ③ ケアプランを作成します
- ④ サービスを利用します

## 40歳～64歳の方の介護保険料

### ■ 健康保険に加入している方

健康保険に加入する40歳～64歳の方が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で1/2ずつ負担します。

### ■ 国民健康保険に加入している方

国民健康保険に加入している40歳～64歳の方が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一体的に徴収されます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。  
また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

介護休業・介護両立支援制度の取得・利用の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、年月日までに、●●部□□係へ提出してください。

|          |                        |
|----------|------------------------|
| 該当するものに○ |                        |
|          | 介護休業を取得する。             |
|          | 介護休暇を取得する。             |
|          | 所定外労働の制限を利用する。         |
|          | 時間外労働の制限を利用する。         |
|          | 深夜業の制限を利用する。           |
|          | 介護のための短時間勤務制度を利用する。(注) |
|          | いずれも取得・利用する意向はない。      |
|          | 検討中                    |

(※) 介護休業以外の制度は、組み合わせて利用することができます。

(注) 介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、短時間勤務制度以外の措置を講じている場合は、講じた措置を記載してください。

【提出日】 ●年●月●日  
【提出者】 所属 □□部△△課  
氏名 ◆◆ ◆◆

(3 / 3 頁)

108

# (参考) 40歳になられた方向けの介護保険制度リーフレット ～ 2枚版 (本資料) のほか、4枚版があるので、適宜、活用ください。 ～

40歳になられた方へ

## 「介護保険制度」について 介護を社会で支え合い、老後の不安を軽減しましょう

介護保険制度は、高齢化や核家族化の進行などを背景に、介護を社会全体で支えることを目的として2000年に創設されました。

40歳から64歳の方については、ご自身も加齢に起因する疾病により介護が必要となる可能性が高まることに加えて、ご自身の親が高齢となり介護が必要な状態になる可能性が高まる時期でもあります。介護保険制度により、40歳から介護保険に加入し保険料を負担いただき、老後の不安の原因である介護を社会全体で支えています。

### 高齢のご家族の介護で悩み・不安がある方へ

お住まいの地域包括支援センター（裏面参照）へご相談ください。市区町村や、市区町村が委託する組織により公的に運営されており、相談内容に応じ、具体的な解決策の提案をします。高齢の家族の生活に関することや介護のことなど幅広く対応します。

### 介護サービスの利用のしかた (ご自身やご家族に介護が必要になった場合の具体的な手続きの流れ)

① 市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします

② 要介護認定の調査、判定などが行われ、認定結果が通知されます  
※40～64歳の方は、要介護（要支援）状態が、加齢に起因する疾患として定められている「特定疾病」によって生じた場合に認定されます

③ ケアプランを作成します

④ サービスを利用します

### 40歳～64歳の方の介護保険料

#### ■ 健康保険に加入している方

健康保険に加入する40歳～64歳の方が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で1/2ずつ負担します。

#### ■ 国民健康保険に加入している方

国民健康保険に加入している40歳～64歳の方が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一体的に徴収されます。

仕事と介護の両立のための制度、相談窓口・参照先URLについては、裏面をご参照ください

### 仕事と介護の両立のための制度 (育児・介護休業法で定められた制度について一部紹介)

#### 1. 介護休業制度

介護が必要な家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限に分割して休業できる制度です。また、介護休業期間中は、要件を満たせば雇用保険から休業前の賃金の67%が支給されます（介護休業給付金）。

#### 2. 介護休暇制度

介護が必要な家族1人につき、1年度に5日まで、対象家族が2人以上の場合は1年度に10日まで、介護休業や年次有給休暇とは別に1日単位、半日単位または時間単位で休暇を取得できます。

#### 3. 介護のための短時間勤務等の制度

事業主は、①短時間勤務の制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤の制度、④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかの制度を作らなければならないことになっています。

#### 4. 介護のための所定外労働の制限（残業免除の制度）

### 相談窓口・参照先URL等

|                           |   |   |
|---------------------------|---|---|
| 介護保険制度の概要                 | 介護保険制度の概要について厚生労働省ウェブサイトで紹介しています。<br><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html</a>                                      |    |
| 市区町村の介護保険担当               | 介護に関する全般的な相談や介護保険を利用する際の手続きなど<br>■ 介護の地域窓口<br><a href="https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/">https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/</a><br>市区町村の介護に関する窓口を公表しています。   |    |
| 地域包括支援センター                | 高齢者の日常生活に関する困りごとや介護の予防に関する相談など<br>■ 介護サービス情報公表システム<br><a href="https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/">https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/</a><br>地域包括支援センター、介護サービス事業所を検索できます。   |    |
| 都道府県労働局<br>雇用環境・均等部（室）    | 育児・介護休業法に関する相談など<br>■ 育児・介護休業法のあらまし<br><a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html</a><br>育児・介護休業等の概要、対象となる従業員、手続き方法などをパンフレットにまとめています。  |   |
| ハローワーク                    | 介護休業給付の申請手続きなど<br>■ 介護休業給付について<br><a href="https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html">https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html</a><br>介護休業給付の受給要件、申請方法をまとめています。  |  |
| 仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン | ■ 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」について<br><a href="https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html">https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html</a><br>仕事と介護の両立支援を、企業経営者が先導して取り組む必要がある背景や進め方のポイントなどをまとめています。 |  |
| 若年性認知症支援コーディネーター          | 若年性認知症に関する相談など<br>■ 若年性認知症コールセンター<br><a href="https://y-ninchisyotel.net/">https://y-ninchisyotel.net/</a><br>若年性認知症や若年性認知症支援の相談窓口をまとめています。   |  |

2024.3 作成

# 参考資料：常時介護を必要とする状態に関する判断基準

## 別添 1

### 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

介護休業は、対象家族（注1）であって2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にあるもの（障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含む。ただし、乳幼児の通常の成育過程において日常生活に必要な便宜を供与する必要がある場合は含まない）を介護するための休業で、常時介護を必要とする状態については、以下の表を参照しつつ、判断することとなります。ただし、この基準に厳密に従うこととらわれて労働者の介護休業の取得が制限されてしまわないように、介護をしている労働者の個々の事情にあわせて、なるべく労働者が仕事と介護を両立できるよう、事業主は柔軟に運用することが望まれます。

- 「常時介護を必要とする状態」とは、以下の(1)または(2)のいずれかに該当する場合であること。
- (1) 項目①～⑧のうち、状態について2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。
- (2) 介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること。

| 状態<br>項目                            | 1<br>(注2)  | 2<br>(注3)           | 3        |
|-------------------------------------|------------|---------------------|----------|
| ① 座位保持（10分間一人で座っていることができる）          | 自分で可       | 支えてもらえればできる<br>(注4) | できない     |
| ② 歩行（立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる）     | つかまらないでできる | 何かにつかまればできる         | できない     |
| ③ 移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作） | 自分で可       | 一部介助、見守り等が必要        | 全面的介助が必要 |
| ④ 水分・食事摂取（注5）                       | 自分で可       | 一部介助、見守り等が必要        | 全面的介助が必要 |
| ⑤ 排泄                                | 自分で可       | 一部介助、見守り等が必要        | 全面的介助が必要 |
| ⑥ 衣類の着脱                             | 自分で可       | 一部介助、見守り等が必要        | 全面的介助が必要 |
| ⑦ 意思の伝達                             | できる        | ときどきできない            | できない     |
| ⑧ 外出すると戻れないことや、危険回避ができないことがある（注6）   | ない         | ときどきある              | ほとんど毎回ある |

|   |      |                             |                  |
|---|------|-----------------------------|------------------|
| ⑨ 物を壊したり衣類を破くことがある  | ない   | ときどきある                      | ほとんど毎日ある<br>(注7) |
| ⑩ 周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れなど日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある（注8） | ない   | ときどきある                      | ほとんど毎日ある         |
| ⑪ 医薬品又は医療機器の使用・管理   | 自分で可 | 一部介助、見守り等が必要                | 全面的介助が必要         |
| ⑫ 日常の意思決定（注9）   | できる  | 本人に関する重要な意思決定はできない<br>(注10) | ほとんどできない         |

- (注1) 「対象家族」とは、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母をいうものであり、同居の有無は問わない。
- (注2) 各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。
- (注3) 各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者、障害児・者の場合に必要となる行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。
- (注4) 「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。
- (注5) 「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。
- (注6) 「危険回避ができない」とは、発達障害等を含む精神障害、知的障害などにより危険の認識に欠けることがある障害児・者が、自発的に危険を回避することができず、見守り等を要する状態をいう。
- (注7) ⑩3の状態（「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」）には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。
- (注8) 「⑩認知・行動上の課題」とは、例えば、急な予定の変更や環境の変化が極端に苦手な障害児・者が、周囲のサポートがなければ日常生活に支障を来す状況（混乱・パニック等や激しいこだわりを持つ場合等）をいう。
- (注9) 「⑫日常の意思決定」とは、毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。
- (注10) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項（見たいテレビ番組やその日の献立等）に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等（ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等）には、支援等を必要とすることをいう。

【通達】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の施行について（令和7年4月1日）

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001378913.pdf> ※別添1等をご参照ください。

# ⑦ 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 | 常時雇用する労働者数<br>1,000人超の企業 | 常時雇用する労働者数<br><b>300人超</b> の企業 |

- 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

- 公表はインターネット等、一般の方が閲覧できる方法で行ってください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

## ■ 両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

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組状況の診断等が行えます。  
育児休業取得率の公表も行えます。 <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



## 常時雇用する労働者とは？

常時雇用する労働者とは、正社員、パート、アルバイト等の名称にかかわらず、以下のいずれかに該当する労働者のことです。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者（一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者）

# QAから

Q3-3 :

育児休業等の取得状況は、毎年いつまでに公表すればよいですか。

A3-3 : 令和7年3月からの1年間に事業年度末（決算時期）を迎えた際の初回公表期限はそれぞれ以下のとおりです。

| 事業年度末<br>(決算時期) | 初回公表期限         | 事業年度末<br>(決算時期) | 初回公表期限         |
|-----------------|----------------|-----------------|----------------|
| 3月              | 令和7（2025）年6月末  | 9月              | 令和7（2025）年12月末 |
| 4月              | 令和7（2025）年7月末  | 10月             | 令和8（2026）年1月末  |
| 5月              | 令和7（2025）年8月末  | 11月             | 令和8（2026）年2月末  |
| 6月              | 令和7（2025）年9月末  | 12月             | 令和8（2026）年3月末  |
| 7月              | 令和7（2025）年10月末 | 1月              | 令和8（2026）年4月末  |
| 8月              | 令和7（2025）年11月末 | 2月              | 令和8（2026）年5月末  |

## 1. 育児・介護休業法の改正について

(1) 改正の概要

(2) 改正の詳細

① 育児に関する制度

② 介護に関する制度

③ 事業主の義務等

## 2. 次世代育成支援対策推進法の改正について

3. 給付金について

4. 両立支援等助成金について



# 次世代育成支援対策推進法の改正内容

## 1. 法律の有効期限の延長




【令和7年4月1日施行】

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。

## 2. 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け【令和7年4月1日施行】

- 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) **男性労働者の「育児休業等取得率」**又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」
- (※2) **フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間**
- 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。
- 施行日以降に策定（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

# くるみん認定基準の見直し

|  |  | 旧基準  | 新基準   |
|--|--|--|---|
| 認定基準<br>(共通)   | 育児休業等を行うことができる女性<br>有期雇用労働者の育児休業等取得率               | なし   | <u>75%</u>  |
|  | 成果に関する具体的な目標を定めて<br>実施する措置の選択肢                     | ① 所定外労働の削減<br>② 年次有給休暇の取得の促進<br>③ 短時間正社員制度、在宅勤務等<br>その他働き方の見直しに関する多様な<br>労働条件の整備 | ① <u>男性労働者の育児休業等の取得期間の<br/>延伸</u><br>② 年次有給休暇の取得の促進<br>③ 短時間正社員制度、在宅勤務等その他<br>働き方の見直しに関する多様な労働条件<br>の整備 |
| くるみん<br>認定基準<br>           | 男性労働者の育児休業等取得率<br>又は<br>男性労働者の育児休業等・育児目的<br>休暇の取得率 | <u>10%</u><br><br><u>20%</u>   | <u>30%</u><br><br><u>50%</u>  |
|  | 雇用する労働者1人当たりの<br>各月ごとの時間外労働及び<br>休日労働の合計時間数        | <u>45時間未滿</u> (全てのフルタイム労働<br>者)  | <u>30時間未滿</u> (全てのフルタイム労働者)<br><u>又は45時間未滿 (25~39歳のフルタイ<br/>ム労働者)</u>                                   |
| トライ<br>くるみん<br>認定基準<br>   | 男性労働者の育児休業等取得率<br>又は<br>男性労働者の育児休業等・育児目的<br>休暇の取得率 | <u>7%</u><br><br><u>15%</u>  | <u>10%</u><br><br><u>20%</u>  |
|  | 男性労働者の育児休業等取得率<br>又は<br>男性労働者の育児休業等・育児目的<br>休暇の取得率 | <u>30%</u><br><br><u>50%</u>   | <u>50%</u><br><br><u>70%</u>  |
| プラチナ<br>くるみん<br>認定基準<br> | 雇用する労働者1人当たりの<br>各月ごとの時間外労働及び<br>休日労働の合計時間数        | <u>45時間未滿</u> (全てのフルタイム労働<br>者)  | <u>30時間未滿</u> (全てのフルタイム労働者)<br><u>又は45時間未滿 (25~39歳のフルタイ<br/>ム労働者)</u>                                   |
|  | 能力の向上又はキャリア形成の<br>支援のための取組に係る計画の策定<br>及び実施の対象      | 女性労働者  | <u>男性労働者及び</u> 女性労働者  |

## 1. 育児・介護休業法の改正について

### (1) 改正の概要

### (2) 改正の詳細

① 育児に関する制度

② 介護に関する制度

③ 事業主の義務等

## 2. 次世代育成支援対策推進法の改正について

## **3. 給付金について**

## 4. 両立支援等助成金について

## 改正の趣旨

こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）の「加速化プラン」に盛り込まれた施策を着実に実行するため、ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化、全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、共働き・子育ての推進に資する施策の実施に必要な措置を講じるとともに、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるための子ども・子育て支援特別会計を創設し、児童手当等に充てるための子ども・子育て支援金制度を創設する。

## 改正の概要

### 1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

#### （1）ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化 【①児童手当法、②子ども・子育て支援法】

- ①児童手当について、(1)支給期間を中学生までから高校生年代までとする、(2)支給要件のうち所得制限を撤廃する、(3)第3子以降の児童に係る支給額を月額3万円とする、(4)支払月を年3回から隔月（偶数月）の年6回とする抜本的拡充を行う。
- ②妊娠期の負担の軽減のため、妊婦のための支援給付を創設し、当該給付と妊婦等包括相談支援事業とを効果的に組み合わせることで総合的な支援を行う。

#### （2）全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充 【①・②児童福祉法、子ども・子育て支援法等、③～⑤子ども・子育て支援法、⑥児童扶養手当法、⑦子ども・若者育成支援推進法、⑧子ども・子育て支援法の一部を改正する法律】

- ①妊婦のための支援給付とあわせて、妊婦等に対する相談支援事業（妊婦等包括相談支援事業）を創設する。
- ②保育所等に通っていない満3歳未満の子どもの通園のための給付（こども誰でも通園制度）を創設する。
- ③産後ケア事業を地域子ども・子育て支援事業に位置付け、国、都道府県、市町村の役割を明確化し、計画的な提供体制の整備を行う。
- ④教育・保育を提供する施設・事業者経営情報等の報告を義務付ける（経営情報の継続的な見える化）。
- ⑤施設型給付費等支給費用の事業主拠出金の充当上限割合の引上げ、拠出金率の法定上限の引下げを行う。
- ⑥児童扶養手当の第3子以降の児童に係る加算額を第2子に係る加算額と同額に引き上げる。
- ⑦ヤングケアラーを国・地方公共団体等による子ども・若者支援の対象として明記。
- ⑧基準を満たさない認可外保育施設の無償化に関する時限的措置の期限到来に対する対応を行う。

#### （3）共働き・子育ての推進 【①雇用保険法等、②国民年金法】

- ①両親ともに育児休業を取得した場合に支給する出生後休業支援給付及び育児期に時短勤務を行った場合に支給する育児時短就業給付を創設する。
- ②目営業・フリーランス等の育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料の免除措置を創設する。

### 2. 子ども・子育て支援特別会計（いわゆる「こども金庫」）の創設 【特別会計に関する法律】

こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるため、年金特別会計の子ども・子育て支援勘定及び労働保険特別会計の雇用勘定（育児休業給付関係）を統合し、子ども・子育て支援特別会計を創設する。

### 3. 子ども・子育て支援金制度の創設 【①④子ども・子育て支援法、②医療保険各法等】

- ①国は、1(1)①②、(2)②、(3)①②（\*）に必要な費用に充てるため、医療保険者から子ども・子育て支援納付金を徴収することとし、額の算定方法、徴収の方法、社会保険診療報酬支払基金による徴収事務等を定める。
  - ②医療保険者が被保険者等から徴収する保険料に納付金の納付に要する費用（子ども・子育て支援金）を含めることとし、医療保険制度の取扱いを踏まえた被保険者等への賦課・徴収の方法、国民健康保険等における低所得者軽減措置等を定める。
  - ③歳出改革と賃上げによって実質的な社会保険負担軽減の効果を生じさせ、その範囲内で、令和8年度から令和10年度にかけて段階的に導入し、各年度の納付金総額を定める。
  - ④令和6年度から令和10年度までの各年度に限り、（\*）に必要な費用に充てるため、子ども・子育て支援特例公債を発行できること等とする。
- （\*）を子ども・子育て支援法に位置づけることに伴い、同法の目的・「子ども・子育て支援」の定義に、子どもを持つことを希望する者が安心して子どもを産み、育てることができる社会の実現・環境の整備を追加し、同法の趣旨を明確化する。

※この他、子ども・子育て支援法第58条の9第6項第3号イについて、規定の修正を行う。

## 施行期日

令和6年10月1日（ただし、1(2)⑦は公布日、1(2)⑥は令和6年11月1日、1(1)②、(2)①③④⑤、(3)①、2は令和7年4月1日、1(2)②、3②は令和8年4月1日、1(3)②は令和8年10月1日に施行する。）

# 育児休業給付の給付率引上げ

## 現状・課題

- 育児休業を取得した場合、休業開始から通算180日までは賃金の67%（手取りで8割相当）、180日経過後は50%が支給。
- 若者世代が、希望どおり、結婚、妊娠・出産、子育てを選択できるようにしていくため、夫婦ともに働き、育児を行う「共働き・共育て」を推進する必要があり、特に男性の育児休業取得の更なる促進が求められる。

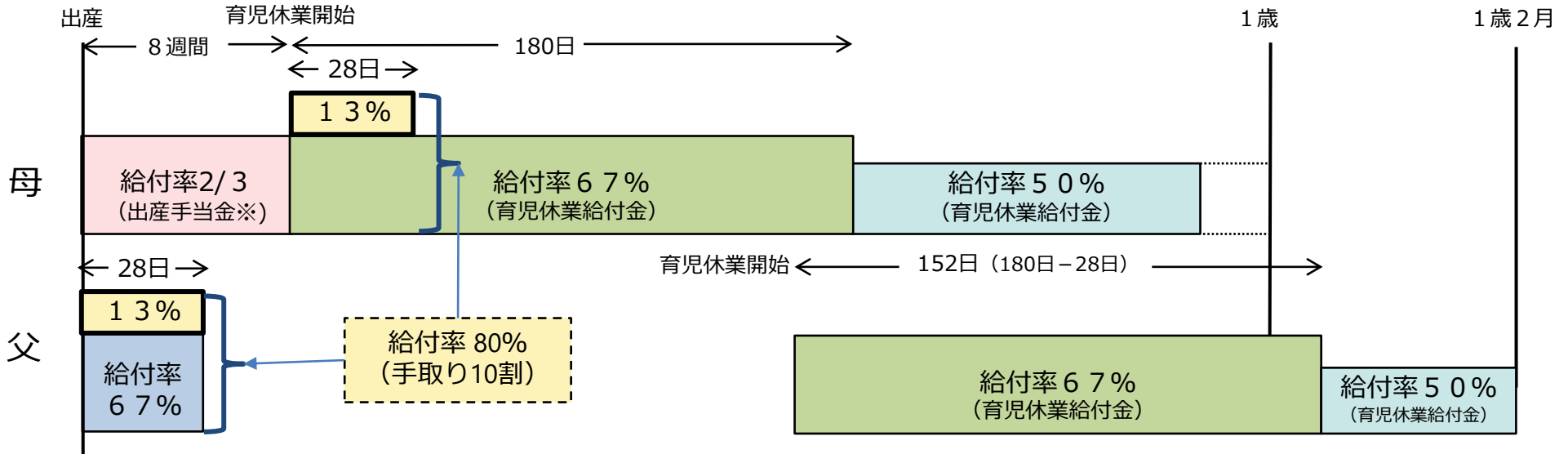
## 見直し内容

- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。
  - ※ 配偶者が専業主婦（夫）の場合や、ひとり親家庭の場合などには、配偶者の育児休業の取得を求めずに給付率を引き上げる。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当

<施行期日> 2025（令和7）年4月1日

## ○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額<sup>2</sup>の2/3相当額を支給。

# 育児時短就業給付の創設

## 現状・課題

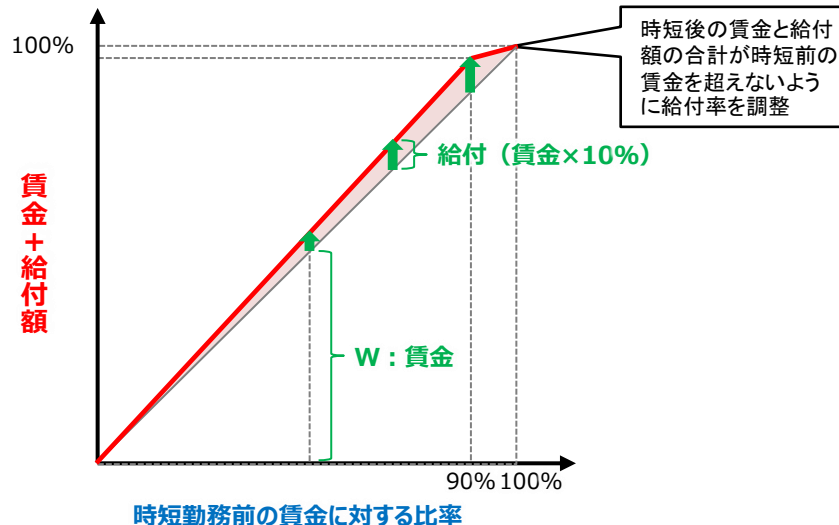
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

## 見直し内容

- 被保険者が、**2歳未満の子を養育するため**に、時短勤務をしている場合の新たな給付として、**育児時短就業給付を創設。**
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、**時短勤務中に支払われた賃金額の10%**とする。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当      <施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○育児時短就業給付の給付イメージ



# 参考資料

育児休業を取得予定の方、育児休業給付の手続きを行う事業主の皆さまへ

## 2025年4月から 「出生後休業支援給付金」を創設します

共働き・子育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに(配偶者が就労していない場合などは本人が)、14日以上育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給します。

**1 支給要件** 被保険者(雇用保険の一般被保険者及び高年齢被保険者をいいます。が、次の①および②の要件を満たした場合に、「出生後休業支援給付金」を支給します。

- 被保険者が、対象期間<sup>※</sup>に、同一の子について、出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育児または育児休業給付金が支給される育児休業を適算して14日以上取得したこと。
- 被保険者の配偶者が、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間に適算して14日以上の育児休業を取得したこと、または、子の出生日の翌日において「配偶者の育児休業を要件としない場合」(裏面の3参照)に該当していること。

※ 対象期間:

- 被保険者が産後休業をしていない場合(被保険者が父親または子が養子の場合)は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して8週間を経過する日の翌日までの期間。
- 被保険者が産後休業をした場合(被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日」から起算して16週間を経過する日の翌日)までの期間。

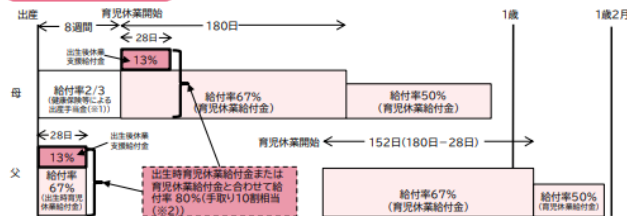
▶ 2025年4月1日より前から引き続き育児休業をしている場合は、下線部分を「2025年4月1日」として要件を確認します。

**2 支給額** 支給額=休業開始時賃金日額<sup>※1</sup>×休業期間の日数(28日が上限)<sup>※2</sup>×13%

※1 同一の子に係る最初の出生時育児休業または育児休業の開始前直近6か月間に支払われた賃金の総額を180で除して得た額。

※2 支給日数は、対象期間における出生時育児休業給付金または育児休業給付金が支給される休業の取得日数であり、28日を上限とする。

**支給額のイメージ** ※パパ・ママ育児プラス制度を活用した場合のイメージを記載しています。



※1 出産手当金につきましては、ハローワークが取り扱う制度ではありません。ご自身が加入している健康保険等の運営機関へお問い合わせください。

※2 育児休業中は申出により健康保険料・厚生年金保険料が免除され、勤務先から給付が支給されない場合は雇用保険料の負担はありません。また、育児休業等給付は非課税です。このため、休業開始時賃金日額の80%の給付率で手取り10割相当の給付となります。ただし、休業開始時賃金日額には上限額(2025年4月1日時点:15,690円(毎年8月1日に改定))があることに留意ください。

※3 就労状況・賃金支払状況により出生時育児休業給付金または育児休業給付金が不支給となった場合は、出生後休業支援給付金の支給は行いません。



厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

LL070106保03

「リーフレット(出生後休業支援給付金のご案内)」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001372778.pdf>

被保険者、事業主の皆さまへ

## 2025年4月から 「育児時短就業給付金」を創設します

仕事と育児の両立支援の観点から、育児中の柔軟な働き方として時短勤務制度を選択しやすくすることを目的に、2歳に満たない子を養育するために時短勤務(以下「育児時短就業」という。)した場合に、育児時短就業前と比較して賃金が低下するなどの要件を満たすときに支給する給付金です。

**1 支給を受けることができる方(受給資格・支給要件)**

育児時短就業給付金は、次の①・②の要件を両方満たす方が対象です。

- 2歳未満の子を養育するために、育児時短就業する雇用保険の被保険者<sup>(注1)</sup>であること
- 育児休業給付の対象となる育児休業から引き続いて<sup>(注2)</sup>、育児時短就業を開始したこと、または、育児時短就業開始日前2年間に、被保険者期間<sup>(注3)</sup>が12か月あること

加えて、次の③～⑥の要件をすべて満たす月について支給します。

- 初日から末日まで続けて、雇用保険の被保険者<sup>(注1)</sup>である月
- 1週間あたりの所定労働時間を短縮して就業した期間がある月
- 初日から末日まで続けて、育児休業給付又は介護休業給付を受給していない月
- 高年齢雇用継続給付の受給対象となっていない月

**2 支給額・支給率**

原則として育児時短就業中に支払われた賃金額の10%相当額を支給します。ただし、育児時短就業開始時の賃金水準<sup>(注4)</sup>を超えないように調整されます。

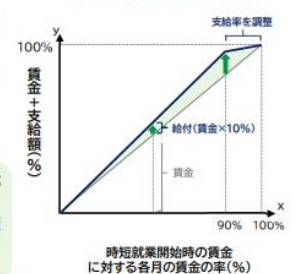
また、各月に支払われた賃金額と支給額の合計が支給限度額<sup>(注5)</sup>を超える場合は、超えた部分が減額されます。

なお、次の①～③の場合、給付金は支給されません。

- 支給対象月(裏面参照)に支払われた賃金額が育児時短就業前の賃金水準<sup>(注4)</sup>と比べて低下していないとき
- 支給対象月(裏面参照)に支払われた賃金額が支給限度額<sup>(注5)</sup>以上であるとき
- 支給額が最低限度額<sup>(注6)</sup>以下であるとき

(裏面もご覧ください)

支給額のイメージ



厚生労働省 都道府県労働局・ハローワーク

LL070203保01

「リーフレット(育児時短勤務就業給付金)」  
<https://www.mhlw.go.jp/content/11600000/001394846.pdf>

1. 育児・介護休業法の改正について
  - (1) 改正の概要
  - (2) 改正の詳細
    - ① 育児に関する制度
    - ② 介護に関する制度
    - ③ 事業主の義務等
  
2. 次世代育成支援対策推進法の改正について
  
3. 給付金について
  
- 4. 両立支援等助成金について**



# 2024（令和6）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

男性の育児休業取得を促進!

仕事と介護の両立支援!

円滑な育児休業取得支援!

育児中の業務体制整備支援!

仕事と育児の両立支援!

仕事と不妊治療の両立支援!

1 出生時両立支援コース  
(子育てパパ支援助成金)

2 介護離職防止支援コース

3 育児休業等支援コース

4 育休中等業務代替支援コース

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

6 不妊治療両立支援コース

## 1 出生時両立支援コース（子育てパパ支援助成金）

中小企業事業主のみ対象

男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備や業務体制整備を行い、育児休業を取得した男性労働者が生じた事業主に支給します。

|       | 支給額   |
|-------|---|
| ① 第1種 | 1人目：20万円 ※雇用環境整備措置を4つ以上実施の場合 30万円<br>2人目・3人目：10万円                   |
| ② 第2種 | 1事業年度で育児休業取得率が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合：60万円<br>※プラチナくるみん認定事業主は15万円加算 |

※第2種は1事業主につき1回限りの支給。

※第1種の対象となった同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、育児休業等支援コース（育休取得時等）との併給はできません。

## ① 第1種（男性労働者の出生時育児休業取得）

- 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**  
※ 1人目：2つ以上、2人目：3つ以上、3人目：4つ以上（産後パパ育休の申出期限設定状況で1つ追加の場合あり）
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、**業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施**
- 男性労働者が子の出生後8週間以内に開始する**一定日数以上の育児休業を取得**  
※ 1人目：5日（所定労働日4日）以上、2人目：10日（所定労働日8日）以上、3人目：14日（所定労働日11日）以上

## ② 第2種（男性労働者の育児休業取得率上昇）



- 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**
- 育児休業取得者の業務を代替する労働者の、**業務見直しに係る規定等を策定し、当該規定に基づき業務体制の整備を実施**
- 男性労働者の育児休業取得率が、**前事業年度から30ポイント以上上昇し、50%以上**となっていること  
または  
男性労働者の育児休業取得率が、**2か年連続して70%以上**となっていること

※第2種は第1種未受給でも申請可能です

## 2 介護離職防止支援コース

中小企業事業主のみ対象

「介護支援プラン★」を作成し、プランに沿って労働者の円滑な介護休業の取得・職場復帰に取り組み、介護休業を取得した労働者が生じた、または介護のための柔軟な就労形態の制度（介護両立支援制度）の利用者が生じた中小企業事業主に支給します。

※①②とも1事業主1年度5人まで

|                          |          | 支給額                    |
|--------------------------|----------|------------------------|
| ①介護休業                    | 休業取得時    | 30万円                   |
|                          | 職場復帰時    | 30万円                   |
|                          | 業務代替支援加算 | 新規雇用：20万円<br>手当支給等：5万円 |
| ②介護両立支援制度                |          | 30万円                   |
| 個別周知・環境整備加算<br>(①又は②に加算) |          | 15万円                   |

おもな要件

### ①介護休業

#### ○休業取得時

- 介護休業の取得、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★
- 業務の引き継ぎを実施し、対象労働者が合計5日（所定労働日）以上の介護休業を取得

#### ○職場復帰時 ※休業取得時と同一の対象介護休業取得者のみ対象

- 介護休業終了後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、支給申請日まで3か月以上継続雇用

#### <業務代替支援加算> ※職場復帰時への加算

- 介護休業期間中の代替要員を新規雇用等で確保した場合（新規雇用）または、代替要員を確保せずに周囲の社員に手当を支給して業務を代替させた場合（手当支給等）に支給額を加算



## ②介護両立支援制度（介護のための柔軟な就労形態の制度）

- 介護両立支援制度の利用について、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★**
- 業務体制の検討を行い、いずれかの**介護両立支援制度を対象労働者が合計20日以上**（一部除く）**利用し、支給申請日まで継続雇用**

|              |            |                      |                    |
|--------------|------------|----------------------|--------------------|
| ・ 所定外労働の制限制度 | ・ 深夜業の制限制度 | ・ 介護のための在宅勤務制度       | ・ 介護のためのフレックスタイム制  |
| ・ 時差出勤制度     | ・ 短時間勤務制度  | ・ 法を上回る介護休暇制度<br>* 1 | ・ 介護サービス費用補助制度 * 2 |

注) \* 1, 2の制度は利用期間が利用開始から6か月を経過する日の間に一定の要件を満たすことが必要

★介護支援プランは原則として対象労働者の介護休業/介護両立支援制度利用開始前に作成する必要がありますが、介護休業/介護両立支援制度の利用期間中に作成してもかまいません。（※介護休業/介護両立支援制度利用終了後に作成された場合は支給対象となりません。）

### <個別周知・環境整備加算> ※介護休業（休業取得時）または介護両立支援制度への加算

- 受給対象労働者に、**介護に係る自社制度の説明、介護休業の取得時の待遇の説明**を資料で行う
- 社内の労働者向けに、**仕事と介護を両立しやすい雇用環境整備の措置を2つ以上講じる**

### 3 育児休業等支援コース

中小企業事業主のみ対象

「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します。

※①②とも1事業主2人まで支給  
(無期雇用労働者1人、有期雇用労働者1人)。

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

#### 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

#### 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

## 4 育休中等業務代替支援コース

中小企業事業主のみ対象

育児休業や育児短時間勤務の期間中の業務体制整備のため、**業務を代替する周囲の労働者への手当支給等の取組や、代替要員の新規雇用**（派遣受入を含む）を実施した**中小企業事業主**に支給します。

※①③は同一の育児休業取得者の同一の育児休業について、出生時両立支援コース（第1種）、育児休業等支援コース（育休取得時）のいずれかと併用可能です。

※①②は常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象となります。

|               | 支給額   |  |
|---------------|---|--|
| ①手当支給等（育児休業）  | ABの合計額<br>（最大140万円）                                     | A.業務体制整備経費：20万円<br>（社労士委託なし：6万円）<br>B.手当支給総額の3/4（※1）<br>※上限10万円/月、12か月まで |
| ②手当支給等（短時間勤務） | ABの合計額<br>（最大128万円）                                     | A.業務体制整備経費：20万円<br>（社労士委託なし：3万円）<br>B.手当支給総額の3/4<br>※上限3万円/月、子が3歳になるまで   |
| ③新規雇用（育児休業）   | 代替期間に応じた額を支給（※1）<br>最短：7日以上14日未満 9万円<br>最長：6か月以上 67.5万円 |  |
| 有期雇用労働者加算     | 10万円加算（※3）  |  |

※1 プラチナくるみん認定事業は割増・加算あり

※2 ①～③全てあわせて1年度10人まで、初回から5年間支給

※3 育休取得者/短時間勤務者が有期雇用労働者かつ業務代替期間1か月以上の場合に加算

### おもな要件

#### ①手当支給等（育児休業）

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- 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**7日以上**の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への**手当等の支給**（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動）

#### ②手当支給等（短時間勤務）

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施
- 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**育児のための短時間勤務制度を1か月以上利用**し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への**手当等の支給**（支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動）

#### ③新規雇用（育児休業）

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が**7日以上**の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に**業務を代替**（業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動）



## 5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

中小企業事業主のみ対象

育児期の柔軟な働き方に関する制度（柔軟な働き方選択制度等）を複数導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した中小企業事業主に支給します。

|                     | 支給額  |
|---------------------|------|
| 制度を2つ導入し、対象者が制度利用   | 20万円 |
| 制度を3つ以上導入し、対象者が制度利用 | 25万円 |

※1事業主  
1年度5人  
まで

### おもな要件

- 柔軟な働き方選択制度等（下記）を2つ以上導入
- 柔軟な働き方選択制度等の利用について、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、業務体制の検討や制度利用後のキャリア形成円滑化のための措置を盛り込んだプランを作成
- 制度利用開始から6か月間、対象労働者が柔軟な働き方選択制度等を一定基準以上利用

| 制度名称          | フレックスタイム制/<br>時差出勤制度                          | 育児のためのテレワーク等             | 短時間勤務制度                               | 保育サービスの手配・費用補助制度                       | 子の養育を容易にするための休暇制度/<br>法を上回る子の看護休暇制度 |
|---------------|---|--------------------------|---------------------------------------|--|-------------------------------------|
| 導入すべき<br>主な内容 | 始業・終業時刻や労働時間を労働者が決定/<br>始業・終業の1時間以上の繰り上げ・繰り下げ | 勤務日の半数以上利用可能<br>時間単位利用可能 | 1日1時間以上の所定労働時間短縮<br>1日6時間以外の短縮時間も利用可能 | 一時的な保育サービスを手配し、サービスの利用に係る費用の全部または一部を補助 | 有給、年10日以上取得可能、時間単位取得可能な休暇制度         |
| 利用実績の<br>基準   | 合計20日以上制度利用                                   |                          |                                       | 労働者負担額の5割以上かつ3万円以上、または10万円以上の補助        | 合計20時間以上取得                          |

※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。

## 育児休業等に関する情報公表加算

※出生時両立支援コース（第1種）、育児休業等支援コース、育休中等業務代替支援コース、柔軟な働き方選択制度等支援コースについて、コースごと1回のみ加算

- 自社の育児休業の取得状況（男性の育児休業等取得率、女性の育児休業取得率、男女別の育児休業取得日数）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

支給額

2万円

## 6 不妊治療両立支援コース

中小企業事業主のみ対象

不妊治療と仕事との両立に資する職場環境の整備に取り組み、不妊治療のために利用可能な休暇制度や両立支援制度を労働者が利用した中小企業事業主に支給します。

※A、Bとも1事業主あたり1回限り。

|                                | 支給額  |
|--------------------------------|------|
| A 最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用 | 30万円 |
| B Aを受給し、労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得 | 30万円 |

### おもな要件

#### A 最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用した場合

- 企業トップが不妊治療休暇制度または両立支援制度（※）の利用促進についての方針を全労働者に周知  
（※）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／テレワーク
- 不妊治療休暇制度・両立支援制度を就業規則等に規定し、労働者に周知
- 不妊治療と仕事との両立に関して、社内ニーズ調査を実施
- 両立支援担当者を選任し、相談に対応
- 対象労働者について、不妊治療両立支援プランを策定
- 対象労働者がプランに基づき不妊治療休暇制度または両立支援制度を合計5日（回）利用

#### B Aを受給し、労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得した場合

- 不妊治療休暇を一つの年度内に対象労働者が20日以上連続して取得
- 対象労働者を原則として原職復帰させ、3か月以上継続雇用

長期休暇の加算



## その他

**中小企業の範囲** ▶中小企業事業主の範囲は、以下のとおりです。

○育休中等業務代替支援コース(手当支給等)を除くコース

|            |                                       |
|------------|---------------------------------------|
| 小売業（飲食業含む） | 資本額または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が50人以下  |
| サービス業      | 資本額または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下 |
| 卸売業        | 資本額または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が100人以下  |
| その他        | 資本額または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下  |

○育休中等業務代替支援コース(手当支給等)

|            |  |
|------------|--|
| 小売業（飲食業含む） | 資本額または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が <b>300人</b> 以下 |
| サービス業      | 資本額または出資額が5千万円以下、または常時雇用する労働者数が <b>300人</b> 以下 |
| 卸売業        | 資本額または出資額が1億円以下、または常時雇用する労働者数が <b>300人</b> 以下  |
| その他        | 資本額または出資額が3億円以下、または常時雇用する労働者数が300人以下           |

### 常時雇用する労働者とは：

2か月を超えて使用される者であり、かつ週当たりの所定労働時間が当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等である者をいいます。

このうち、「2か月を超えて使用される者」とは、実態として2か月を超えて使用されている者のほか、それ以外の者であっても雇用期間の定めのない者及び2か月を超える雇用期間の定めのある者を含みます。

また、「週当たりの所定労働時間が当該事業主に雇用される通常の労働者と概ね同等である者」とは、現に当該事業主に雇用される通常の労働者の週当たりの所定労働時間が40時間である場合は、概ね40時間である者をいいます。

## ★「介護支援プラン」「育休復帰支援プラン」について

労働者の介護休業や育児休業の取得及び職場復帰を円滑にするため事業主が作成するプランです。

- ・プランの作成の際には、厚生労働省HPに掲載している「介護支援プラン」策定マニュアル「育休復帰支援プラン」策定マニュアルを参考にしてください。
- ・プラン策定のノウハウを持つ「仕事と家庭の両立支援プランナー」が中小企業に訪問し、プラン策定支援を無料で行っています。詳細はHPをご覧ください。

厚生労働省 両立プランナー

検索

◎支給申請書や記載例は、厚生労働省HPからダウンロードできます。

◎その他詳しい支給の要件や手続等については、厚生労働省HPをご参照いただくか、会社所在地を管轄する都道府県労働局へお問い合わせください。

福岡労働局雇用環境・均等部企画課  
電話 092-411-4717

両立支援等助成金 厚生労働省

検索



ご清聴ありがとうございました

