

# 育児・介護休業法等の 改正について

令和6年度働き方  
改革推進のための  
労働関係助成金等  
オンライン研修会

# 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の概要

## 改正の趣旨

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、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、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、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の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 1. 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【育児・介護休業法】

① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ(※)、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。

※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択

② 所定外労働の制限(残業免除)の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子(現行は3歳になるまでの子)を養育する労働者に拡大する。

③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生(現行は小学校就学前)まで拡大するとともに、勤続6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する。

④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。

⑤ 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の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

### 2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超(現行1,000人超)の事業主に拡大する。

② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。

③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限(現行は令和7年3月31日まで)を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

### 3. 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【育児・介護休業法】

① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。

② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備(労働者への研修等)を事業主に義務付ける。

③ 介護休暇について、勤続6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する。

④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置(努力義務)の内容に、テレワークを追加する。 等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

## 施行期日

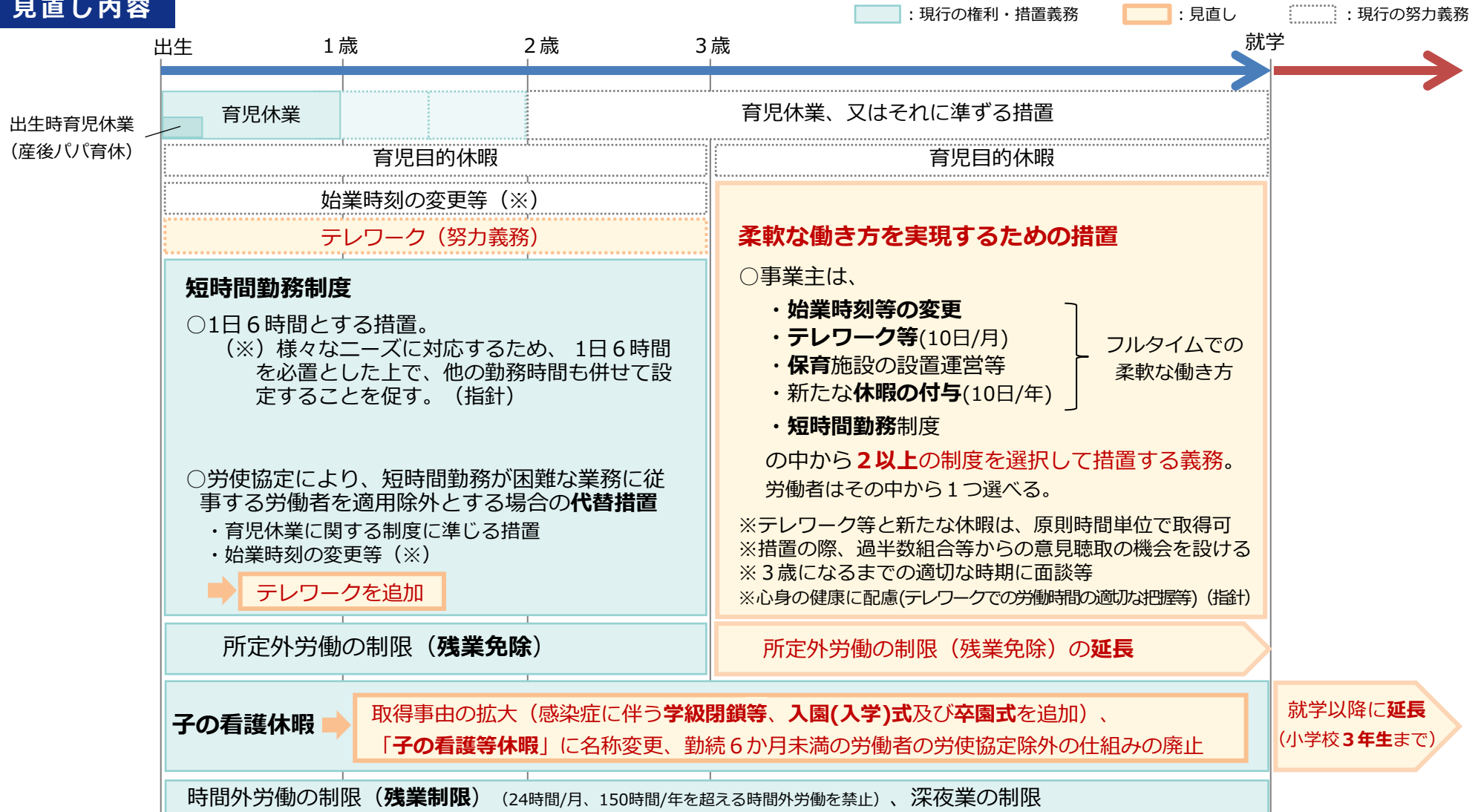
令和7年4月1日(2③は公布日、1①及び⑤は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日：令和7年10月1日)

# 1. (1) 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

## 改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

## 見直し内容



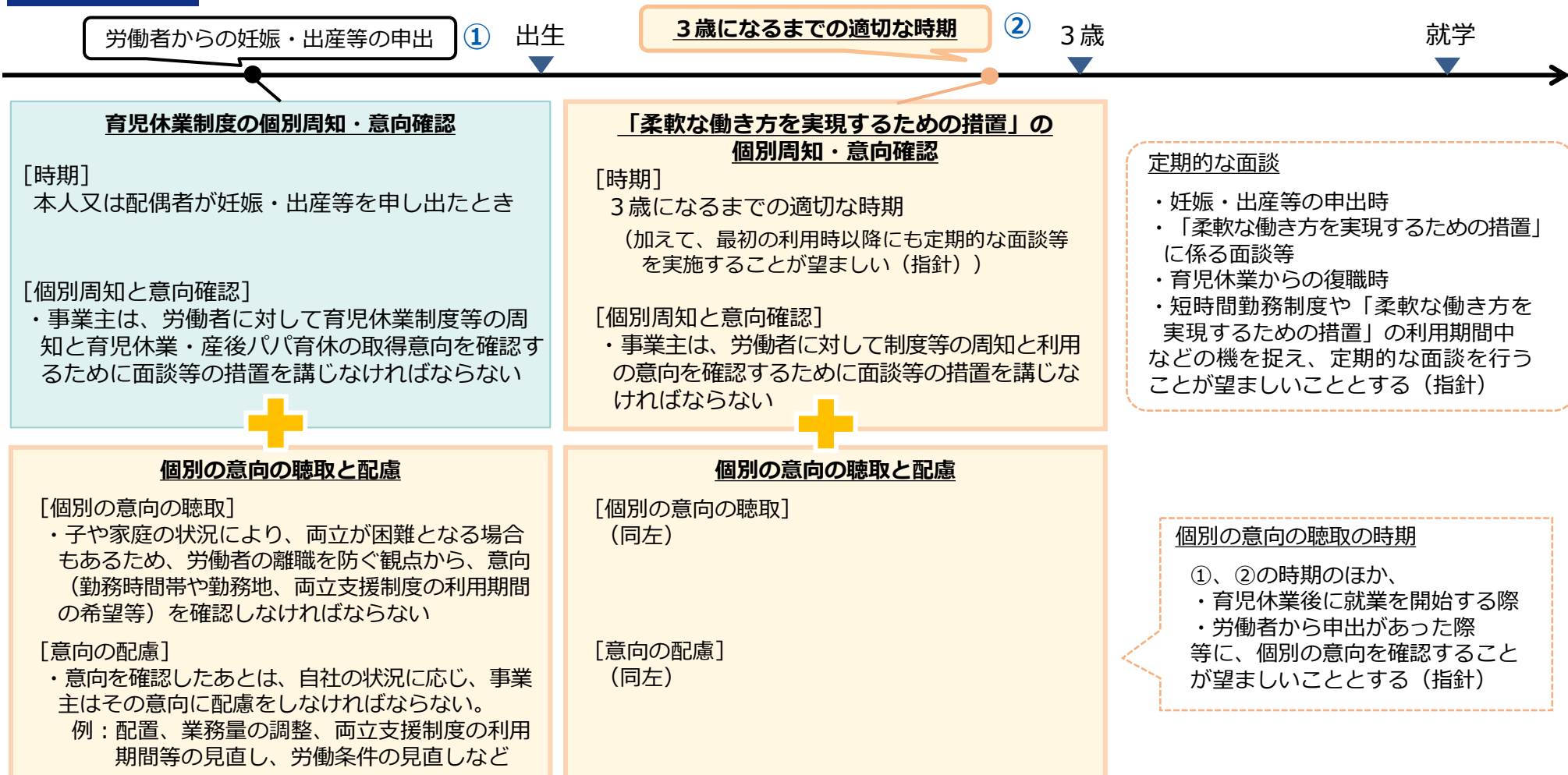
※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

# 1. (2) 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設

## 改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

## 見直し内容



さらに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 等を示す(指針)

： 現行の措置義務

： 見直し

## 2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

### 改正の趣旨

- 現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。

### 見直し内容

#### 次世代育成支援対策推進法

令和7年3月末までの時限立法（平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。）

→ 令和17年3月末まで10年間延長

国

行動計画策定指針（第7条）

市町村・都道府県

地方公共団体行動計画の策定（任意）

：現行の措置義務

：見直し

### 事業主

#### ①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

#### ■ 男性の育児休業取得率の公表義務（育児・介護休業法）

常時雇用労働者1,000人超：義務 → 300人超の事業主に拡大

常時雇用労働者100人超：義務  
常時雇用労働者100人以下：努力義務

自主的な  
行動計画の策定

都道府県労働局への届出・  
事業主による公表、実施

計画終了・  
目標達成

基準を満たした場合

厚生労働大臣による  
認定

#### ■ PDCAサイクルの確立

育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、改善すべき事情を分析した上で、分析結果を勘案して新たな行動計画を策定又は変更

認定基準（省令事項）の見直し

- 育児休業取得率の基準を引上げ
- 時間外労働の基準の引上げ（育児世代に注目した基準も追加）
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

#### ■ 計画の仕組みを見直し、数値目標（育児休業の取得状況、労働時間の状況）の設定を義務付け

※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容を示す（指針）

- ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
- ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
- ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
- ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
- ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮(勤務間インターバルの確保に関することを含む)等

#### ②国・地方公共団体の機関（特定事業主） ※こども家庭庁等が所管



### 3. 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

#### 改正の趣旨

- 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、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

#### 見直し内容

■ : 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。                  ※介護サービスの手続き等も含まれる  <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 休暇 (1日)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (3時間)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (5時間)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (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。                  ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等  <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)、                  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; display: inline-block;">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>取得可能。</p>
時間外労働・深夜業の制限	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">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  <b>深夜業</b>…午後10時～午前5時までの就業  <b>介護終了まで何回でも</b>取得可能。</p>
選択的措置義務	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">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>

#### ■ 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

#### ■ 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事業主に努力義務。

#### ■ 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。

## 御協力いただきたい内容

以下について、各事業場へのご案内をお願いします

○育児・介護休業法が改正になること

○育児・介護休業規則（規定）の変更が必要になること

＊法施行日（令和7年4月1日、令和7年10月1日）

○改正内容や規定の変更でわからない場合は、雇均室に相談して欲しいこと

法改正ばかりで  
対応できない

人手不足は事業場にとって悩ましい  
問題

一方、労働者の中には休みたたくても  
休める雰囲気ではない、制度を利用し  
ずらいという者も多い

少ない人数だから、  
休まれたら困る、  
残業免除なんてありえない

## <参考資料> 育児休業についての意識の変化について

### 『若年層における育児休業等取得に対する意識調査（速報値）』

厚生労働省イクメンプロジェクト（2024年6月22日～6月25日実施）全国18～25歳男女高校生・大学生など学生若年層を対象

- ◆ 若年層の**92.4%**が**育休**（育児休業制度）があるということを認知している
- ◆ 若年層の**87.7%**（男性**84.3%** 女性**91.4%**）が育休を取得したいと考えている
- ◆ 育休取得の就職活動時の重視度
  - ・・・就職活動で企業の育休取得情報を重視**69.7%**（男性**63.3%**、女性**76.7%**）
- ◆ 結婚や妊娠に関わる企業に求める情報
  - ・・・就職したい気持ちが高まる情報 **1位は「男性の育休取得率」**
- ◆ 育休取得が与える企業イメージ
  - ・・・育休取得率が高い企業は**安定している（41.5%）**、**社員思い（39.3%）**、**先進的（22.6%）**、**若手が活躍できる（21.5%）**
- ◆ 育休取得実績がない企業に**就職したくない61.0%**（男性**57.3%** 女性**65.2%**）
- ◆ 仕事と育児の両立（ワーク・ライフ・バランス）
  - ・・・「仕事も育児も熱心に取り組むつもり」男性**87.9%** 女性**85.9%**



✿ 制度導入や制度利用により以下のようなメリットが考えられます ✿

- 新たな制度導入や制度利用により両立を図ることが実現し、離職を避けることができることにより人材の定着につながる
- 会社に対する満足度、帰属意識の向上が期待され、人材の定着につながる
- 男性の育休取得者がいることで働きやすい職場であることをアピールすることにより企業のイメージアップにつながり、新たな人材確保を期待できる
- 男性の育児休業取得者や制度利用者が生じることにより仕事の進め方や業務分担の見直し、多能工化などを検討するきっかけになる

長期休業者や制度利用者が生じても仕事が回る体制にしておくことが、今後重要になります