

育児・介護休業法等の改正について

～共働き・共育ての推進等～

厚生労働省 北海道労働局
雇用環境・均等部 指導課

Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

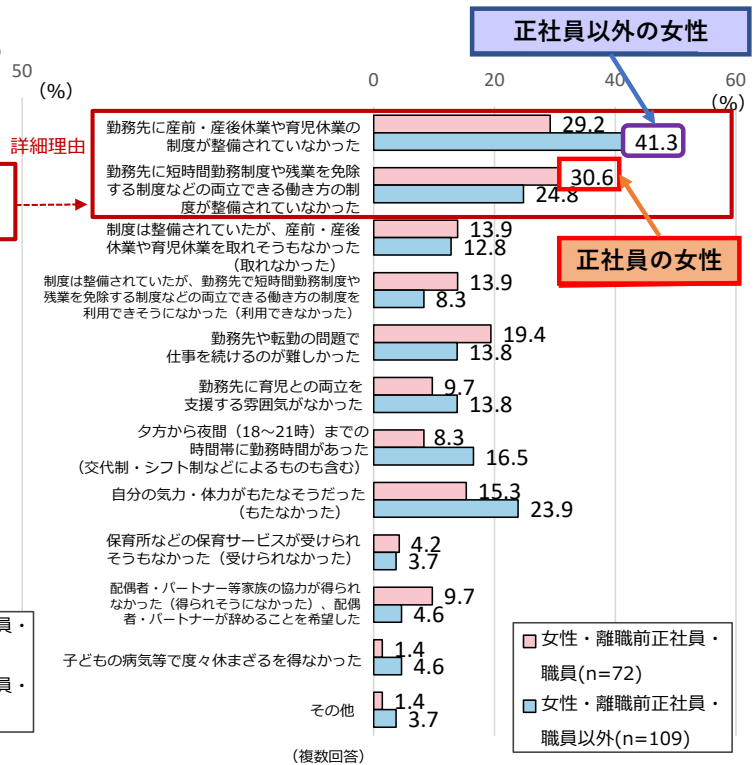
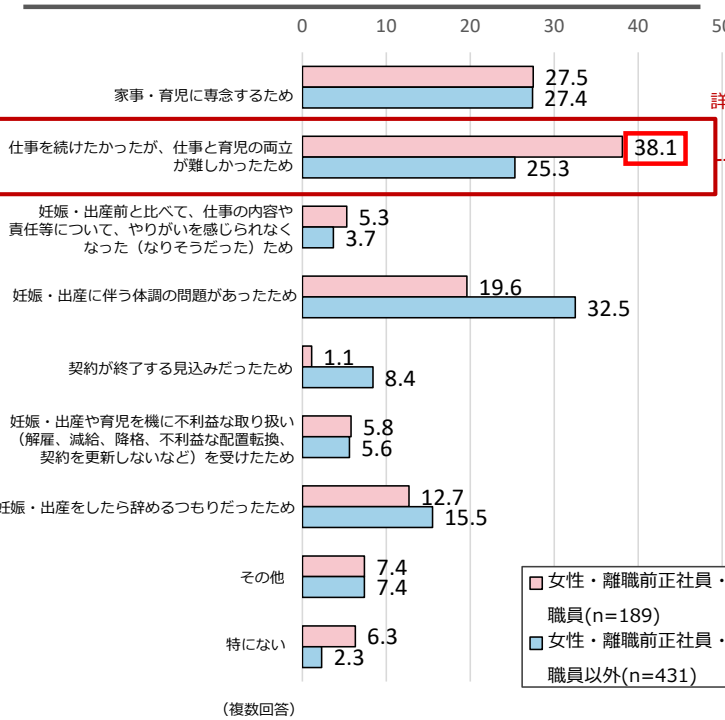
1. 改正の背景
2. 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正の概要
3. 改正の内容
4. 関連資料
5. 「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」の概要
(出生後休業支援給付及び育児時短就業給付について)
6. 企業への支援

1. 改正の背景

出産・育児を理由に離職した女性の二重 ～女性離職経験者が仕事を辞めた理由～

- 「出産・育児のため」に離職した女性は、1年間（2021年10月～2022年10月）で14万人強。
- 離職前に正社員だった女性が、妊娠判明当時の仕事を辞めた理由は、「仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため」（38.1%）が最も高く、詳細な理由を見ると、
 - 正社員の女性は「勤務先に短時勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった」（30.6%）が最も高く、
 - 正社員以外の女性は「勤務先に産前・産後休暇や育児休業の制度が整備されていなかった」（41.3%）が最も高い。

末子の妊娠判明当時の仕事を辞めた理由

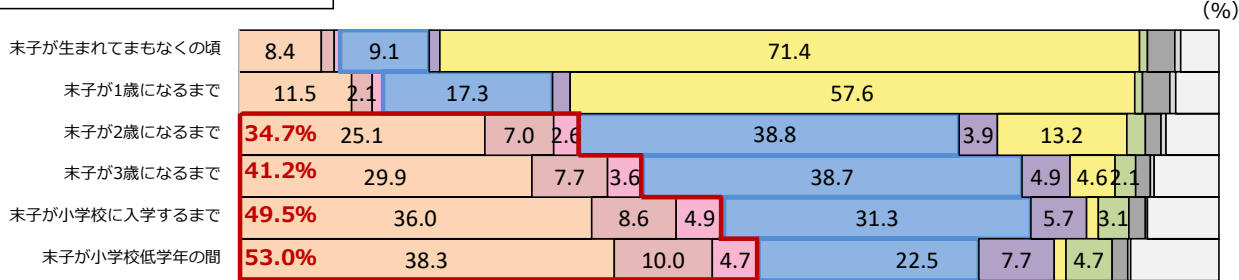


（出典）日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）
 ※小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者（調査時点の有職無職は問わない。）を対象としたアンケート調査

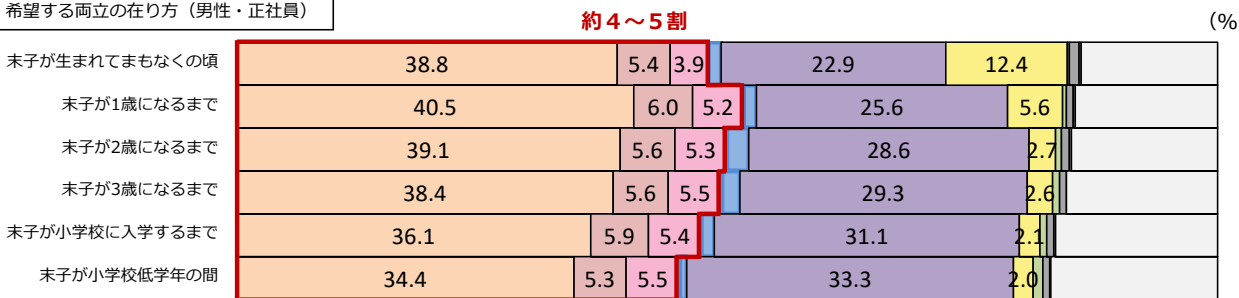
希望する仕事と育児の両立の在り方

- 女性・正社員については、子が生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務を希望する割合が高いものの、3歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方（入社・退社時間やシフトの調整、テレワーク）を希望する割合が高くなっていく。
- 男性・正社員についても、残業をしない働き方や柔軟な働き方を希望する割合が子がどの年齢でも約4～5割と高い。

通時的にみた、希望する両立の在り方（女性・正社員）



通時的にみた、希望する両立の在り方（男性・正社員）



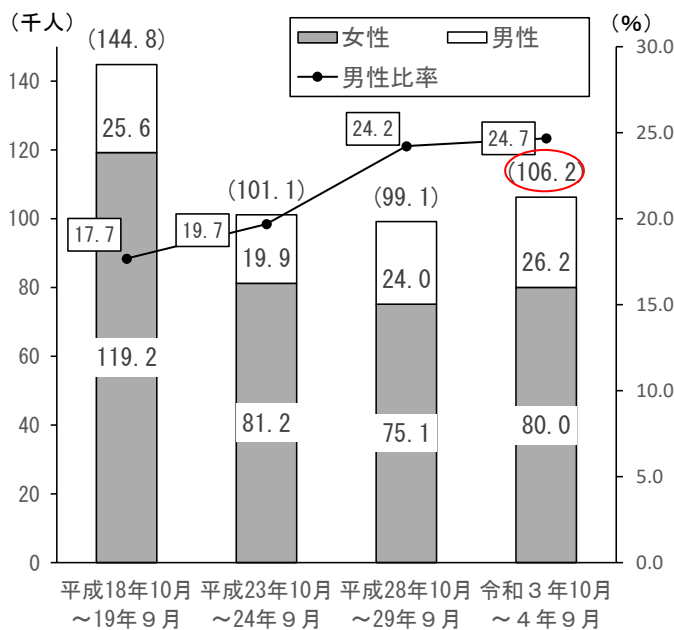
【出典】(株)日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」(労働者調査)(令和4年度厚生労働省委託事業)
 ※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 残業をしながらフルタイムで働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- その他
- フルタイムで働き、入社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 長期の休業を取得する
- 仕事を辞めて育児に専念する
- わからない

介護離職者の現状

- 家族の介護や看護を理由とする離職者数の推移をみると、離職者数は減少傾向にあるものの、60歳以上の年齢層での離職者の増加等の影響により、直近の数値は約10万6千人で増加。男性の割合は上昇傾向にあることが分かる。
- 家族の介護・看護を理由とする離職者は、50歳～64歳が多い。65歳以上も23.2%存在している。

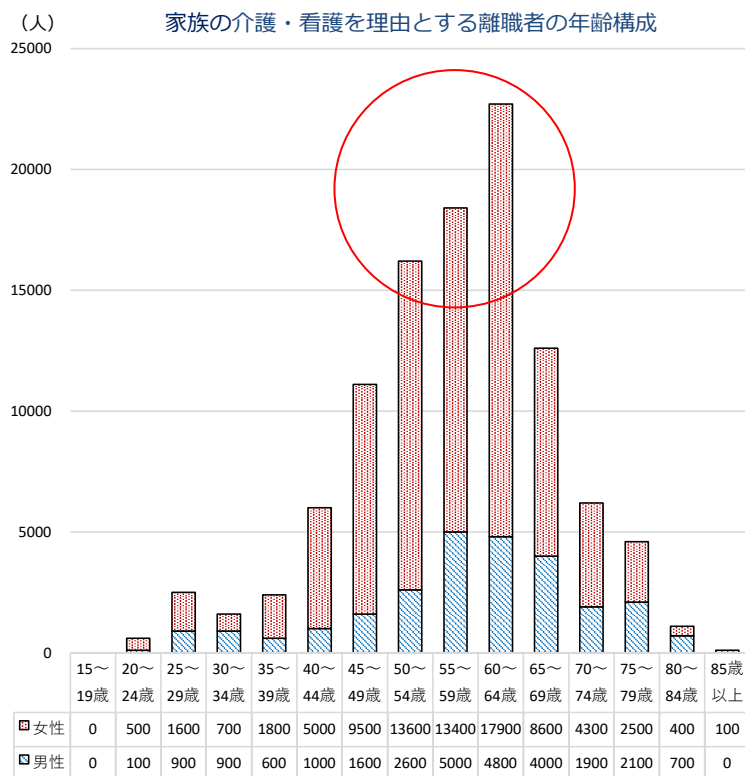
家族の介護・看護を理由とする離職者数の推移



【出典】総務省「就業構造基本調査」(平成19年、24年、29年、令和4年)

(注) 離職者には、前職が雇用者以外の者も含まれる。

家族の介護・看護を理由とする離職者の年齢構成



【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」令和3年10月～令和4年9月の離職者

	平成24年調査	平成29年調査	令和4年調査
家族の介護・看護を理由とする離職者	10.1万人 (平成23年10月～24年9月)	-0.2万人 9.9万人 (平成28年10月～29年9月)	+0.7万人 10.6万人 (令和3年10月～4年9月)
家族の介護をしながら就業する者	291.0万人 (平成24年10月)	+55.3万人 346.3万人 (平成29年10月)	+18.3万人 364.6万人 (令和4年10月)

【出典】総務省「就業構造基本調査」（平成24年、29年、令和4年）

（注）離職者には、前職が雇用者以外の者も含まれる。

介護休業等制度の利用の現状

- 介護をしている雇用者（322万人）について、介護休業等制度利用の有無、制度の種類別にみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は11.6%で、このうち「介護休業」の利用者は1.6%（5万1千人）、「短時間勤務」は2.3%（7万5千人）、「介護休暇」は4.5%（14万5千人）などとなっている。
- また、雇用形態別の割合をみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は、「正規の職員・従業員」で15.0%である一方、「非正規の職員・従業員」は8.7%となっている。

【雇用形態、介護休業制度利用の有無、介護休業等制度の種類別 介護をしている雇用者数及び割合（千人、%）】

介護休業等制度利用の有無 介護休業等制度の種類 雇用形態		介護をしている							
		総数	制度の利用なし	制度の利用あり					
				総数	介護休業	短時間勤務	介護休暇	残業免除	その他
実数	雇用者	3,219.5	2,819.9	372.3	50.7	74.9	144.8	24.4	140.6
	正規の職員・従業員	1,567.8	1,321.9	234.8	33.5	33.1	106.0	13.2	91.6
	非正規の職員・従業員	1,413.8	1,276.8	122.3	15.6	37.5	37.0	11.1	39.2
割合	雇用者	100	87.6	11.6	1.6	2.3	4.5	0.8	4.4
	正規の職員・従業員	100	84.3	15.0	2.1	2.1	6.8	0.8	5.8
	非正規の職員・従業員	100	90.3	8.7	1.1	2.7	2.6	0.8	2.8

※「制度の種類」については複数回答のため、各種別の合計は、「制度の利用あり」の総数と必ずしも一致しない。

【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」

Ⅲ-1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

3. 共働き・共育ての推進

(1) 男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ～

- 国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進である。「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組む。このため、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。
- なお、こうした対応を図るに当たっては、各種施策によって、かえって女性側に家事・育児負担が偏ってしまうということのないように十分に留意しなければならない。

制度面の対応

- まず、制度面では、男性の育児休業取得率について、現行の政府目標（2025年までに30%）を大幅に引き上げる。具体的には、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）について育児休業の内容にも留意しつつ、先行的に目標の前倒しを進め、公務員、民間の双方について、以下のように男性の育児休業取得率の目標を引き上げる。

（男性の育児休業取得率の目標）

2025年 公務員85%（1週間以上の取得率）、民間50%

2030年 公務員85%（2週間以上の取得率）、民間85%

（参考）民間の直近の取得率²⁰：女性80.2%、男性17.13%

- また、2025年3月末で失効する次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）を改正し、その期限を延長した上で、一般事業主行動計画について、数値目標の設定や、PDCAサイクルの確立を法律上の仕組みとして位置付けるとともに、今後の次世代育成支援において重要なのは「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」であるという観点を明確化した上で、男性の育児休業取得を含めた育児参加や育児休業からの円滑な職場復帰支援、育児に必要な時間帯や勤務地への配慮等に関する行動が盛り込まれるよう促す。あわせて、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（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）における育児休業取得率の開示制度について、常時雇用する労働者数が300人超の事業主に拡充するため、所要の法案を次期通常国会に提出することとし、これを踏まえて有価証券報告書における開示を進める。

給付面の対応

（略）

- 男女ともに、職場への気兼ねなく育児休業を取得できるようにするため、現行の育児休業期間中の社会保険料の免除措置及び育児休業給付の非課税措置に加えて、育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化する取組を推進する。具体的には、業務を代替する周囲の社員への応援手当の支給に関する助成の拡充や代替期間の長さに応じた支給額の増額を行う。あわせて、「くるみん認定」の取得など、各企業の育児休業の取得状況等に応じた加算等による実施インセンティブの強化を図る。

（略）

²⁰ 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」。

(2) 育児期を通じた柔軟な働き方の推進～利用しやすい柔軟な制度へ～

- 育児期を通じて多様な働き方を組み合わせることで、男女で育児・家事を分担しつつ、育児期の男女が共に希望に応じてキャリア形成との両立を可能とする仕組みを構築するとともに、好事例の紹介等の取組を進める。
- こどもが3歳になるまでの場合においては、現行の育児・介護休業法上、短時間勤務を措置することが事業主に義務付けられており、フレックスタイム制を含む出社・退社時刻の調整等が努力義務となっている。これらに加え、新たに子育て期の有効な働き方の一つとして、テレワークも事業主の努力義務の対象に追加するため、所要の法案を次期通常国会に提出する。
- また、こどもが3歳以降小学校就学前までの場合においては、育児・介護休業法で、柔軟な働き方を実現するため、①フレックスタイム制を含む出社・退社時刻の調整、②テレワーク、③短時間勤務制度、④保育施設の設置運営等、⑤休暇から、事業主が職場の労働者のニーズを把握しつつ複数の制度を選択して措置し、その中から労働者が選択できる制度（「親と子のための選べる働き方制度（仮称）」）を創設する。さらに、現在はこどもが3歳になるまで請求することができる残業免除（所定外労働の制限）について、対象となるこどもの年齢を小学校就学前まで引き上げるため、所要の法案を次期通常国会に提出する。
- さらに、子や家庭の状況（例えば、障害児・医療的ケア児を育てる親やひとり親家庭等）から、両立が困難となる場合もある。労働者の離職を防ぐ観点から、事業主に対して、妊娠・出産等の申出時や子が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を聴取し、その意向に対する自社の状況に応じた配慮を求めるとするため、所要の法案を次期通常国会に提出する。

（略）

- 上記の短時間勤務についても、男性育休促進と同様に、周囲の社員への応援手当支給等の体制整備を行う中小企業に対する助成措置の大幅な強化と併せて推進する。

- また、こどもが病気の際などに休みにくい等の問題を踏まえ、病児保育の拡充と併せて、こうした場合に休みやすい環境整備を行う。具体的には、こどもが就学前の場合に年5日間²³取得が認められる「子の看護休暇」について、対象となるこどもの年齢を小学校3年生修了時まで引き上げるほか、こどもの行事（入園式等）参加や、感染症に伴う学級閉鎖等にも活用できるように休暇取得事由の範囲を見直すため、所要の法案を次期通常国会に提出するとともに、取得促進に向けた支援を行う。

- また、仕事と育児の両立に取り組む労働者の心身の健康を守るため、企業における勤務間インターバル制度の導入やストレスチェック制度の活用など、労働者の健康確保のために事業主の配慮を促す仕組みを導入するとともに、選択的週休3日制度の普及にも取り組む。

（略）

²³ 就学前のこどもが2人以上の場合は、年10日間。

2. 育児・介護休業法、 次世代育成支援対策推進法の 改正の概要

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（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

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（ただし、2③は公布日、1④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）

施行期日	改正内容
<p>公布日 (令和6年5月31日)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長
<p>令和7年4月1日</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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) ○ 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) ○ 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 ○ 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) ○ 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 ○ 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する両立支援制度等についての個別の周知・意向確認の義務付け ○ 労働者への介護の両立支援制度等に関する早期の情報提供の義務付け ○ 介護に関する雇用環境整備の義務付け ○ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し ○ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務
<p>令和7年10月1日 (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)</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設 ○ 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

3. 改正の内容

(1) 令和7年4月1日改正内容【育児・介護休業法】

改正前後の制度の概要

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



令和7年4月1日～

- 【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)

※ 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）と変更ありません。

(1) ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大及びテレワークの努力義務化

1. 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

改正前後の制度の概要

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



令和7年4月1日～

小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

2. 育児のためのテレワーク導入の努力義務化・短時間勤務の代替措置にテレワークを追加

改正後の制度の概要

● 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。

● 短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の代替措置に、テレワークが追加されます。

(1) ③ 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

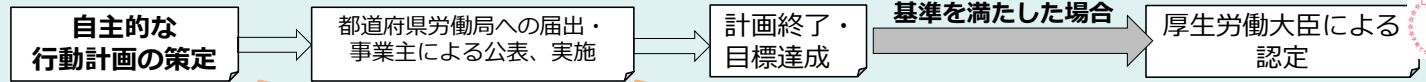
事業主

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



■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

(1) ④ 育児休業取得状況の公表義務の拡大

改正前後の制度の概要

施行日：令和7年4月1日

- 従業員数300人超の事業主は、育児休業等の取得の状況を公表しなければなりません。

改正前

【対象】

- 従業員数**1,000人超**の事業主



令和7年4月1日～

【対象】

- 従業員数**300人超**の事業主

- 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

育児休業等をした男性労働者の数
 配偶者が出産した男性労働者の数

② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

育児休業等をした男性労働者の数
 +
 小学校就学前の子の育児を目的とした
 休暇制度を利用した男性労働者の数
 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/産前/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/>



いつまでに公表すればよいですか？

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）の状況について、公表前事業年度終了後、おおむね3か月以内に公表してください。
事業年度末（決算時期）に対応した公表期限の目安は次のとおりです。

事業年度末 (決算時期)	初回公表期限	事業年度末 (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

18

3. 改正の内容

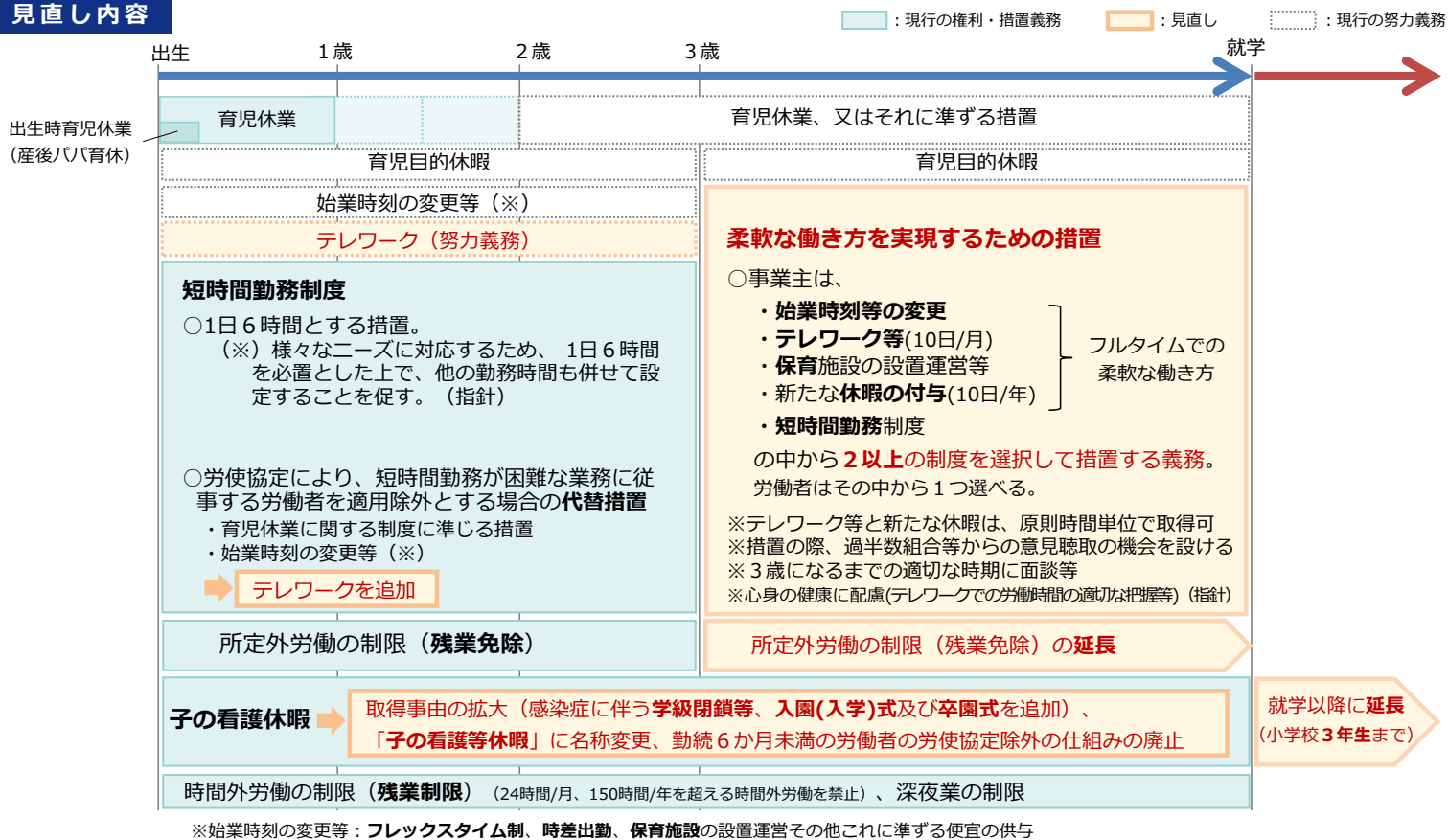
(2) 令和7年10月1日改正内容【育児・介護休業法】

(2) 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



20

柔軟な働き方を実現するための措置 (その1)

● 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

施行日：令和7年10月1日

義務

事業主は、3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次の中から**2以上の制度を選択して措置する必要があります**。
 事業主が措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

- 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。

【選択して講ずるべき措置 (両立支援制度等)】

- ① 始業時刻等の変更
 - ② テレワーク等(10日/月)
 - ③ 保育施設の設置運営等
 - ④ 新たな休暇の付与(10日/年)
 - ⑤ 短時間勤務制度
- フルタイムでの柔軟な働き方

※②テレワーク等と④新たな休暇は、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」としては、次のいずれかの措置があります。
 - ・ フレックスタイムの制度
 - ・ 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度 (時差出勤の制度)
- ②テレワーク等の措置は、一日の所定労働時間を変更することなく、月あたり10日以上の日数を利用可能することが必要です。
- ③「保育施設の設置運営等」としては、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与 (ベビーシッターの手配及び費用負担など) があります。
- ④新たな休暇の付与は、一日の所定労働時間を変更することなく、年あたり10日以上の日数を取得可能とすることが必要です。
- ⑤短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む必要があります。

この際、1日の所定労働時間を5時間または7時間とする措置、一週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置等も併せて講ずることが望ましいです。

21

柔軟な働き方を実現するための措置（その2）

● 事業主が選択した制度について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

施行日：令和7年10月1日

義務

3歳に満たない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 (対象労働者)	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か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 対象措置の内容（両立支援制度等のうち2つ以上） 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。

- 個別周知と意向確認は、対象措置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。**

※ 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

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、短時間勤務や対象制度の利用期間中など）にも**定期的に面談を行うことが望ましい**。

留意

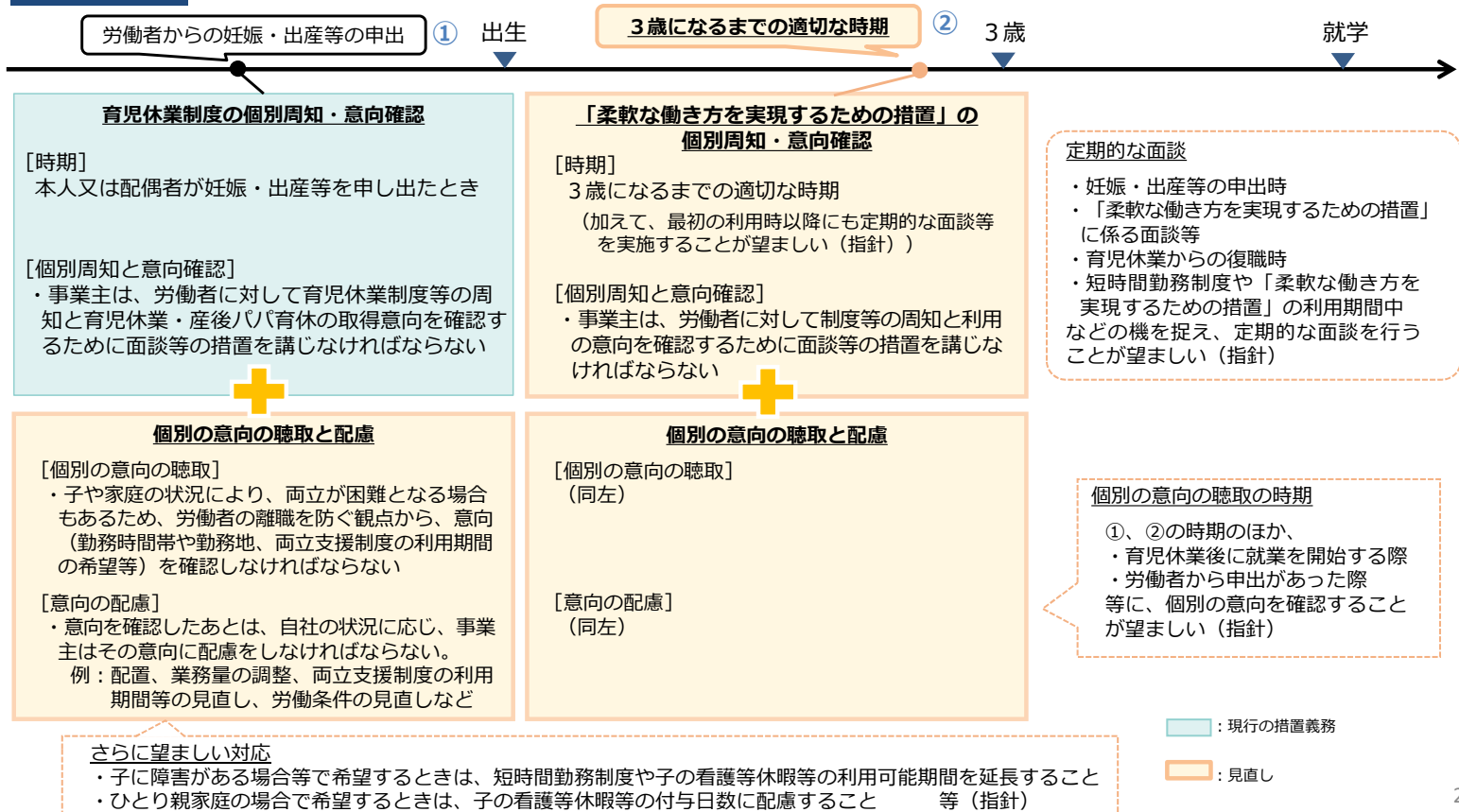
「**意向確認**」の措置とは、事業主から労働者に対して、**意向確認のための働きかけを行えばよい**ものです。 ※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

(2) 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



● 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

施行日：令和7年10月1日

義務

事業主は、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、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、確認された意向について配慮しなければなりません。**

対象労働者 (意向聴取の時期)	①本人又は配偶者が妊娠・出産等の申出をした労働者 ②子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）である労働者
聴取内容	① 勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ その他仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件
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

上記のタイミングでの意向の確認のほか、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、意向の聴取を行うことが望ましい。

留意

意向の聴取は、子の年齢に応じて一律に講じられた措置のみでは、個々の労働者の子や家庭の事情から仕事と育児の両立が困難になる場合があることから、当該労働者に対して、就業条件に関する個別の意向を確認するために行うものです。

配慮義務

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮義務化

● 聴取した労働者の意向についての配慮

施行日：令和7年10月1日

義務

事業主は、意向の聴取をした労働者の就業条件を定めるに当たっては、前ページにより聴取した**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。**

配慮の内容として、自社の状況に応じた以下のような取組例が考えられます。

【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

労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって、労働者が希望するときは、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が望ましい。

労働者がひとり親家庭の親である場合であって、労働者が希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮することが望ましい。

3. 改正の内容

(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】

(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	<p>介護休業①</p> <p>介護休業②</p> <p>介護休業③</p>	<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 対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。</p>
介護休暇	<p>介護休暇 (1日)</p> <p>介護休暇 (3時間)</p> <p>介護休暇 (5時間)</p> <p>介護休暇 (1日)</p> <p>介護休暇 (1日)</p>	<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 介護終了まで年間5日 (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	<p>所定外労働の免除(残業免除)</p>	<p>介護終了まで何回でも請求可能。</p>
時間外労働・深夜業の制限	<p>時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</p>	<p>時間外労働の制限…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 深夜業…午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも請求可能。</p>
選択的措置義務	<p>選択的措置義務</p>	<p>事業主は利用開始から3年以上の期間内で2回以上、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。

(3) ① 介護離職防止のための個別の周知・意向確認

施行日：令和7年4月1日

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。

対象者	介護に直面した旨の申出をした労働者
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 介護休業給付に関すること ※ 介護両立支援制度等 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
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。

○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。**

※ 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

留意

「**意向確認**」の措置とは、事業主から労働者に対して、**意向確認のための働きかけを行えばよい**ものです。

※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

(3) ② 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

施行日：令和7年4月1日

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。

対象者 (情報提供期間)	① 労働者が40歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度（1年間） ② 労働者が40歳に達した日の翌日（誕生日）から1年間
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 ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先 ③ 介護休業給付に関すること ※ 併せて介護保険制度について周知することが望ましい。
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

介護休業及び介護両立支援制度等について労働者の理解と関心を深めるための情報提供を行うに当たっては、**各種制度の趣旨・目的を踏まえることが望ましい。**

① **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

② **介護休暇制度**は、介護保険の手続や要介護状態にある家族の通院の付き添いなど、**日常的な介護のニーズにスポット的に対応**するためのもの

③ **所定労働時間の短縮措置等**その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度は、**日常的な介護のニーズに定期的に対応**するためのもの

早期の情報提供を行う際には**介護保険制度についても併せて知らせる**ことが望ましい。

※ 次ページ参照

(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くなることに加えて、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

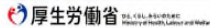
■ 健康保険に加入している方

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。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html	
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 ■ 介護の地域窓口 https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/ 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 ■ 介護サービス情報公表システム https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/ 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 雇用環境・均等部(室)	育児・介護休業法に関する相談など ■ 育児・介護休業法のあらまし https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html 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 ■ 介護休業法について https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html 介護休業給付の受給要件、申請方法などをまとめています。	
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 https://www.met.go.jp/policy/mona_info_services/healthcare/kaigo/gaigen_guideline.html 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 ■ 若年性認知症コールセンター https://y-ninchiisyotet.net/ 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

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

(3) ③ 介護休業及び介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境の整備の措置

施行日：令和7年4月1日

義務

介護休業と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
 - ・ 少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にするなど
- 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)
 - ・ 相談窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することなど
- ③ 自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得事例の収集・提供
 - ・ 取得事例を収集し、これらを掲載した書類の配布やイントラネットへ掲載することなど
- ④ 自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得促進に関する方針の周知
 - ・ 介護休業・介護両立支援制度等の取得の促進に関する事業主の方針を記載したものを事業所内やイントラネットに掲示することなど

望ましい

可能な限り、複数の措置を行うことが望ましい。

3. 改正の内容

(4) 次世代育成支援対策の推進・強化 【次世代育成支援対策推進法】

(4) ① 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

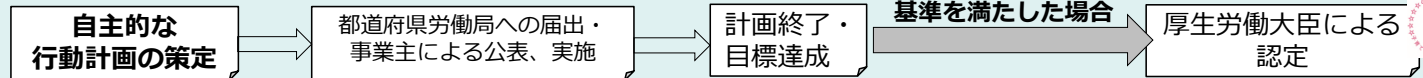
事業主

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



■ 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

改正後の制度の概要

1. 法律の有効期限の延長

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。

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

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」とする予定。
(※2) 省令により、**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**（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあつては、健康管理時間）とする予定。
- 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主な改正内容

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

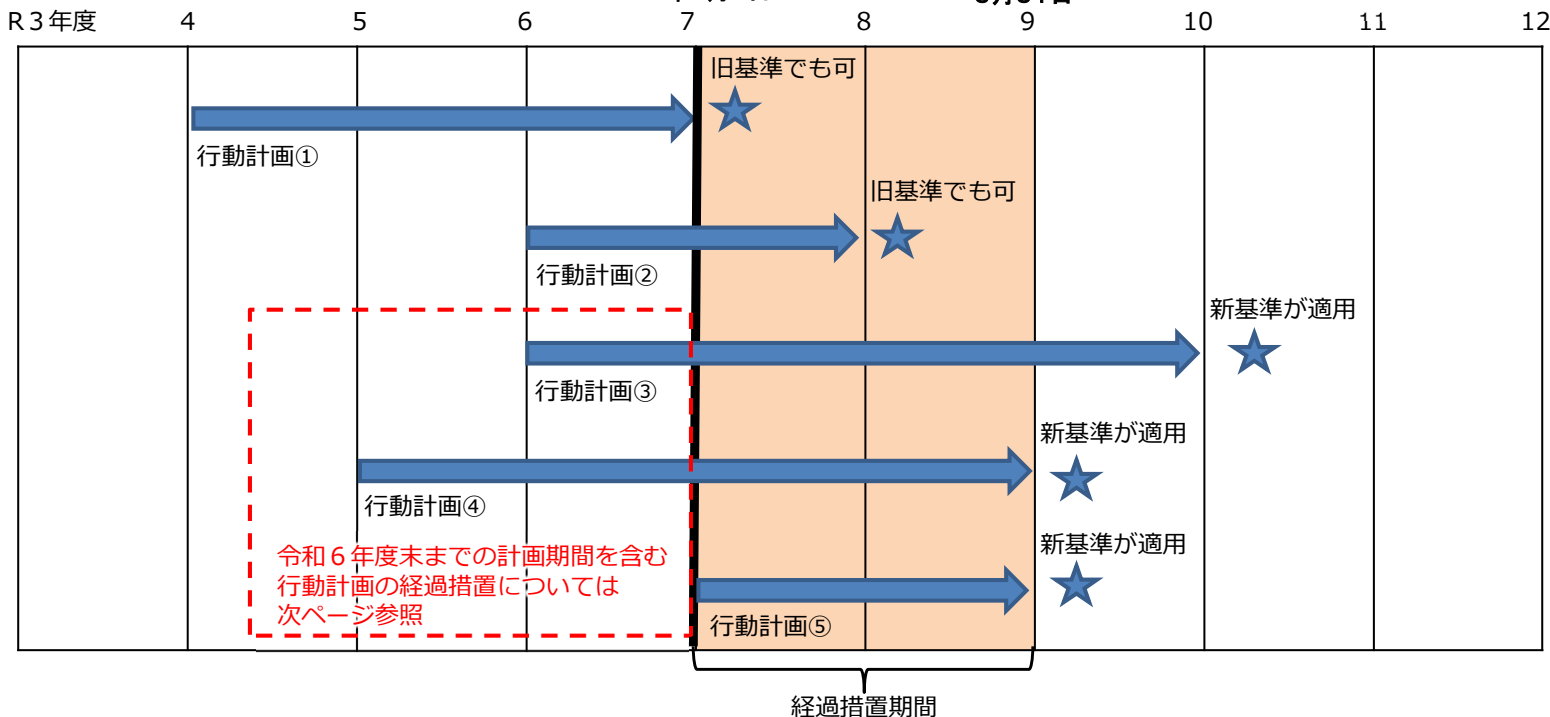
施行から2年間のくるみん認定基準の経過措置について

くるみん認定等の基準の改正（※）については、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができる。

※ 男性の育児休業等取得率等の引き上げ、育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合（75%以上）の追加等

→ 行動計画期間

★ 申請時点



※計画期間の時期にかかわらず、経過措置期間に申請を行った場合、旧基準で認定を受けることができる。

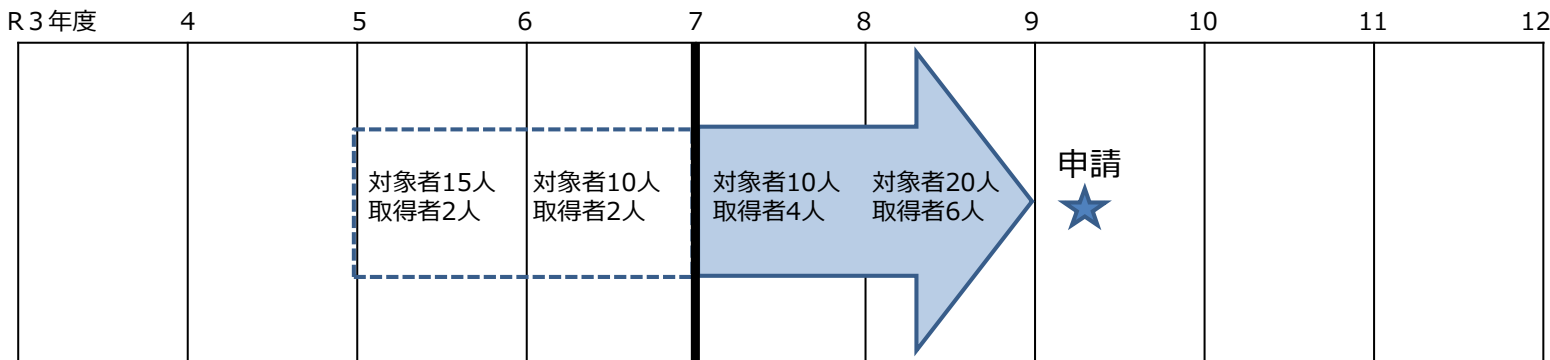
36

令和6年度末までの計画期間を含む行動計画の経過措置について

施行後の行動を評価するため、令和6年度末までに開始した行動計画で、令和7年度以降にくるみん・トライくるみん・プラチナくるみん等の認定申請を行う場合は、令和6年度末までの計画期間を含めずに、令和7年度以降の計画期間を計画期間とみなすことができる。

【例】 くるみん認定申請に係る計画期間が令和5年度から8年度までの4年間であった場合の男性労働者の育児休業等取得率（新基準は30%）

改正基準施行
R7年4月1日



令和6年度末までの計画期間を含む計画期間すべてを対象にした場合

育休取得者14人 = 25% ←新基準（30%）未達
対象者55人

令和7年度以降の計画期間を対象にした場合

育休取得者10人 = 33% ←新基準（30%）達成
対象者30人

⇒ 令和7年度以降の計画期間での新基準達成により、くるみん認定の申請が可能

37

プラチナくるみんの取消の運用について

プラチナくるみんは認定取得後、「両立支援のひろば」にて公表した「次世代育成支援対策の実施状況」が同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合に取消の対象となるが、今回の認定基準の改正に伴い、公表前事業年度が令和7年4月1日から令和8年3月31日までを含む場合は、新基準を満たしていなくても現行の基準を満たしていれば取消の対象とはならない。

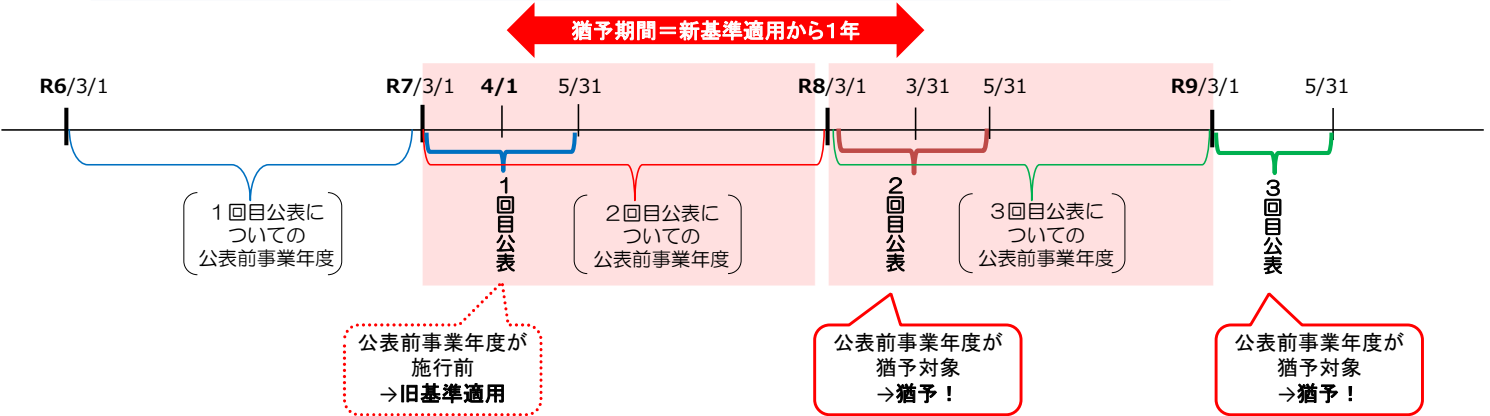
1. 猶予期間の考え方

○猶予期間：公表前事業年度が施行日から令和8年3月31日までを含む場合は、当該事業年度分の公表に当たり、旧基準を満たしていれば可とする。

⇒猶予期間が2事業年度をまたぐ場合は、2事業年度分の公表において、旧基準を満たしていれば可となる

例：事業年度が3月から始まる企業の場合

- ・1回目公表 …公表前事業年度が新基準適用前なので旧基準を満たしていれば可
- ・2回目・3回目公表 …公表前事業年度が猶予期間含むため旧基準を満たしていれば可
- ・4回目公表以降 …新基準を満たすことが必要



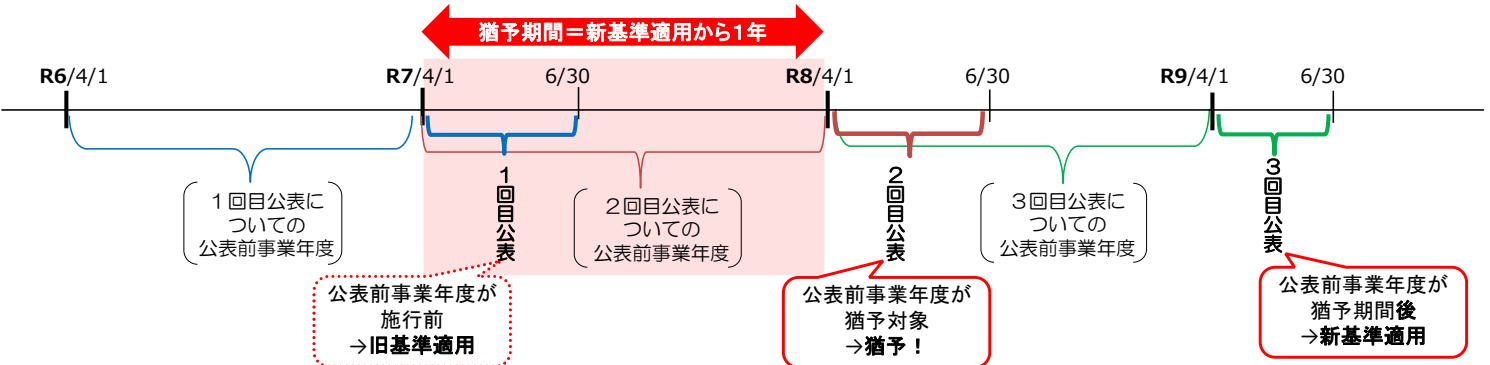
2. 「2回連続」の考え方

○猶予対象期間に該当する場合は「2回のカウントに含めない」というときの「2回」の考え方

【前提】1回目公表で（公表前事業年度が新基準適用前なので旧基準を満たしていれば可だが）旧基準を満たしていない場合 ⇒ ×1回目

- ・2回目公表 …猶予期間対象なので旧基準を満たしていれば可
旧基準を満たしていなければ ⇒ ×2回目で取消
旧基準を満たし新基準を満たしていない ⇒ ノーカウント
- ・3回目公表 …新基準適用（2回目公表がノーカウントでも）今回新基準を満たしていなければ ⇒ ×2回目で取消
※猶予対象期間に過去の×回数のリセットされるものではない

例：事業年度が4月から始まる企業の場合



	1回目公表	2回目公表 (猶予対象)	3回目公表 (猶予期間後)
○：新基準達成 △：旧基準のみ達成 ×：旧基準未達成	○、△	○	略
		△	新基準未達成 ⇒ ×(1回目)
		×(1回目)	新基準達成 ⇒ リセット
	×(1回目)	○ ⇒ リセット	略
		△	新基準達成 ⇒ リセット
		×(2回目) ⇒ 取消	新基準未達成 ⇒ ×(2回目) 取消 略

くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラスについて

認定の概要

- ① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定・トライくるみん認定）
- ② くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）
- ③ くるみん等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合、3種類のくるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加
- ④ 認定基準を満たさなくなったり、次世代法に違反したりした等の場合に、認定取消しの対象となる。

主な認定基準 <赤字修正はR7.4.1から>

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん（共通）

- ◆ 女性労働者、及び、女性有期雇用労働者の育児休業取得率 75%以上
- ◆ 労働時間数
(1)フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 30~~45~~時間未満
又は25～39歳のフルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
※トライくるみんは引き続き フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未満
(2)月平均時間外労働60時間以上の労働者がいない



認定実績（令和6年3月末時点）

- ◆ くるみん認定企業 4,481社
 - ◆ うち、プラチナくるみん認定企業 630社
 - トライ認定企業 2社
- 【目標：令和7年までにくるみん企業 4,300社】
・少子化社会対策大綱（令和2年5月29日閣議決定）
・第5次男女共同参画基本計画（令和2年12月25日閣議決定）

認定企業への優遇措置

- ◆ 商品や広告等へのマーク使用
- ◆ 公共調達の加点評価
- ◆ くるみん助成金
- ◆ 両立支援等助成金におけるインセンティブ
- ◆ 日本政策金融公庫による低利融資

実績と政府目標

- 民間企業の男性の育児休業取得率
現状：30.1%（令和5年）
- 男性の育児休業取得率の政府目標
目標：50%（令和7年）
85%（令和12年）

くるみん H19.4.1～

- ◆ 男性の育児休業等取得率
育児休業 30~~40~~%以上
又は
育児休業+育児目的休暇 50~~20~~%以上

※男女の育児休業等取得率を厚生労働省のウェブサイト「両立支援のひろば」(<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)で公表していること

プラチナくるみん H27.4.1～

- ◆ 男性の育児休業等取得率
育児休業 50~~30~~%以上
又は
育児休業+育児目的休暇 70~~50~~%以上

※プラチナくるみん認定後、男女の育児休業等取得率など「次世代育成支援対策の実施状況」を毎年公表しなければならない。

トライくるみん R4.4.1～

- ◆ 男性の育児休業等取得率
育児休業 10~~7~~%以上
又は
育児休業+育児目的休暇 20~~15~~%以上

R4.4.1～

くるみんプラス



プラチナくるみんプラス



トライくるみんプラス



また、不妊治療と仕事とを両立しやすい職場環境整備に取り組む企業には、「プラス」認定もあります。

4. 関連資料

■ **改正育児・介護休業法及び次世代法に関する資料**

厚生労働省の以下のページに関係条文等最新情報を順次掲載しています。

① **育児・介護休業法について**

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

② **次世代育成支援対策推進法について**

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html



■ **両立支援等助成金について**

働きながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備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。

③ https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html



■ **男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）**

企業において、男性の育児休業の取得を促進するため、好事例の周知・啓発、経営層・管理職向けのセミナーを行っています。

④ <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

■ **中小企業育児・介護休業等推進支援事業**

中小企業で働く労働者の育児休業取得・円滑な職場復帰支援のための「育休復帰支援プラン」や、介護離職防止のための「介護支援プラン」の策定等に係る労務管理の専門家による個別支援やセミナーの開催等を行っています。

⑤ <https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>



■ **介護離職の防止に向けた労働者・事業主向け広報資料**

労働者や事業主等を対象に、介護に直面した際の相談窓口や介護保険サービス、介護休業制度等の利用までの流れを解説しています。



⑥ https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWgWI_4CcbI4ivhhl-fIIvFi

■ **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。



⑦ https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html

5. 「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」の概要
（出生後休業支援給付及び育児時短就業給付について）

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・共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こども・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こども・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・事業者に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・共育ての推進 【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自営業・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・子育て支援特別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。

施行期日

※その他、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。

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。）⁴⁴

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る、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

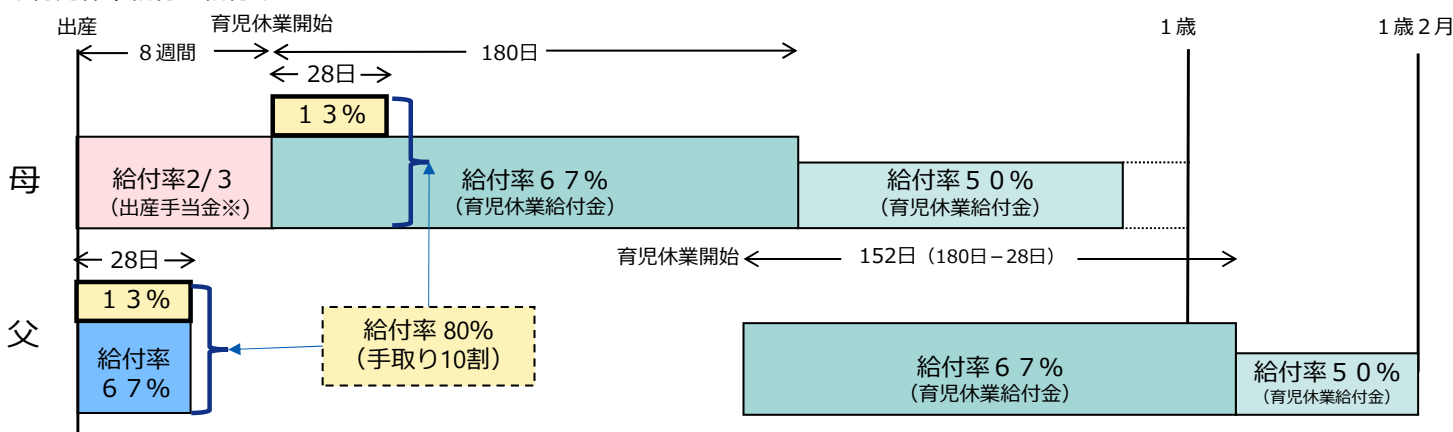
- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。

※ 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⁴⁵の2/3相当額を支給。

現状・課題

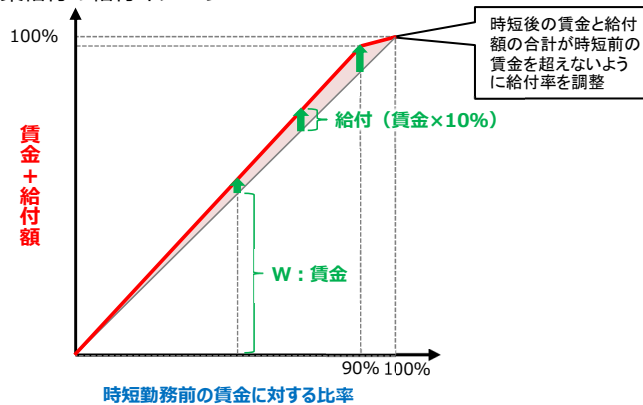
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

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



6. 企業への支援

両立支援等助成金（令和6年度）

※令和6年12月17日改正後の内容

1 事業の目的

働き続けながら子育てや介護等を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護等の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

※中小企業事業主のみ対象。国（都道府県労働局）で支給事務を実施
※支給額・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所

コース名/コース内容
<p>育児休業</p> <p>出生時両立支援コース</p> <p>男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始</p> <p>※第2種は第1種未受給でも申請可能</p>
<p>育児休業等支援コース</p> <p>育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰</p>
<p>育休中等業務代替支援コース</p> <p>育児休業や育児短時間勤務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や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施</p> <p>※支給額欄①②については常時雇用する労働者の数が300人以下の事業主も支給対象</p>
<p>柔軟な働き方選択制度等支援コース</p> <p>育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン（仮称）」により制度利用者を支援</p>
<p>介護との両立</p> <p>介護離職防止支援コース</p> <p>「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援</p>
<p>不妊治療との両立</p> <p>不妊治療両立支援コース</p> <p>不妊治療のために利用可能な休暇制度・両立支援制度を利用しやすい環境整備に取り組み、労働者が制度を利用</p>

支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）
<p>①第1種（男性の育児休業取得） 1人目 20万円 2～3人目 10万円</p> <p>②第2種（男性育休取得率の上昇等） 60万円</p> <p>※申請年度の前年度を基準とし、男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等</p>
<p>①育休取得時 30万円</p> <p>②職場復帰時 30万円</p> <p>※無期雇用者、 有期雇用労働者各1人限り</p>
<p>①育児休業中の手当支給 最大140万円</p> <p>（「休業取得時」30万円+「職場復帰時」110万円）</p> <p>②育短勤務中の手当支給 最大128万円</p> <p>（「育短勤務開始時」23万円+「子が3歳到達時」105万円）</p> <p>③育児休業中の新規雇用 最大67.5万円</p> <p>※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間</p>
<p>制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円</p> <p>制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円</p> <p>※1年度5人まで</p>
<p>介護休業 ①休業取得時 30万円 ②職場復帰時 30万円</p> <p>介護両立支援制度 30万円</p> <p>※休業、両立支援制度それぞれで1年度5人まで</p>
<p>環境整備、休暇の取得等 30万円</p> <p>※1回限り</p>

加算措置/加算額
<p><出生時両立支援コース></p> <p>①第1種 1人目で雇用環境整備措置を4つ実施した場合 10万円加算</p> <p>②第2種 第2種申請時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 15万円加算</p>
<p><育休中等業務代替支援コース></p> <p>プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。</p> <p>①育児休業中の手当支給 業務代替手当の支給額を4/5に割増</p> <p>③育児休業中の新規雇用 代替期間に応じた支給額を割増 最大82.5万円</p> <p>・最短：7日以上：11万円 ・最長：6か月以上：82.5万円</p> <p>育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合 ①～③に10万円加算（1か月以上の場合のみ）</p>
<p><各コース共通></p> <p>育児休業等に関する情報公表加算</p> <p>申請前の直近年度に係る下記①～③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円加算</p> <p>対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数 ※各コースごと1回限り。</p>
<p>個別周知・環境整備加算 休業①/両立支援制度に15万円加算</p> <p>※対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施</p> <p>業務代替支援加算 休業②に新規雇用20万円加算</p> <p>※休業取得者の業務代替体制の整備 手当支給等5万円加算</p>
<p>長期休暇の加算</p> <p>1事業主当たり、30万円</p> <p>※労働者が休暇制度を連続20日以上取得し、原職に復帰後3か月以上継続勤務 ※環境整備、休暇の取得等の対象者が連続20日以上休暇取得する場合に対象</p>

中小企業育児・介護休業等推進支援事業①

◆ 中小企業で働く労働者の育児休業の取得及び育児休業後の円滑な職場復帰による継続就労を支援するため、中小企業及び中小企業で働く労働者の状況に応じた「育休復帰支援プラン」策定・利用を支援

男性も 女性も

育休をとりやすい 職場づくりを 専門家がサポートします

無料

従業員の育児休業取得について、無料でご相談いただけます。

育休をとりやすい・復帰しやすい職場をつくるため、仕事と育児の両立支援のノウハウを備えた「仕事と家庭の両立支援プランナー」が、厚生労働省の「育休復帰支援プラン策定マニュアル」をもとにアドバイスいたします。

<p>Q 仕事と家庭の両立支援プランナーとは...</p> <p>A 仕事と育児の両立支援のノウハウを持つ、社会保険労務士・中小企業診断士などの専門家です。事業者から労働者に向けた支援方法についてアドバイスします。</p>	<p>Q 育休復帰支援プランとは...</p> <p>A 中小企業が、自社の労働者の円滑な育休の取得及び育休後の職場復帰を支援するために策定するプランです。</p>
---	--

お問い合わせ

株式会社 パソナ
育児・介護支援事務局
TEL 03-5542-1740

支援のお申込み

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

TEL 03-5542-1740

『仕事と家庭の両立支援プランナー』による支援の流れ

～育休取得から復帰まで～

【従業員】

- 1 育休(産休)取得予定の相談・報告をする
- 2 対象従業員が育休(産休)に入る
- 3 対象従業員が職場に復帰する

【企業】

- 1 「仕事と家庭の両立支援プランナー」による支援を申込み＆プランナーの支援を受ける
- 2 プランを策定・実行する
- 3 助成金の申請をする
- 4 助成金の申請をする

※対象従業員がいない場合も支援をお申込みいただけます。

仕事と家庭の両立支援プランナーによる支援を受ける

従来までの訪問支援に加え、「Zoom」を利用したオンライン支援も可能です。日程調整の難しい方や、在宅勤務している方も利用しやすくなりました。

無料の支援を受けて「育休復帰支援プラン」を策定すると、こんなメリットがあります！

<p>人材確保</p> <p>安心して育休を取得し、復帰できる職場づくりをすることで、優秀な人材が継続して就業できるようになります！</p>	<p>業務効率化</p> <p>プランを実行し、職場のマネジメントが改善されることで、育休取得者だけでなく、職場全体の業務の効率化に繋がります！</p>	<p>働き方改革</p> <p>育児休業中の業務を滞りなく進行するための体制作りを、復帰後、育休取得者が時間的余裕のある状態で無理なく就業できる働き方が実現できます！</p>
---	---	--

中小企業育児・介護休業等推進支援事業②

◆ 中小企業で働く労働者の介護離職防止のための取組を支援するため、中小企業及び中小企業で働く労働者の状況に応じた「介護支援プラン」策定・利用を支援

特に中小企業の皆様

従業員を 介護で離職 させないために。

無料

仕事と介護の両立支援のノウハウを備えた「仕事と家庭の両立支援プランナー」が、職場環境整備をお手伝いします。

備えはできていますか？無料でご相談いただけます。

従業員の方が離職することなく仕事と介護を両立するには会社の支援が必要です。介護は予測無く突然訪れます。

従業員からの介護の相談・退職の相談に困らないよう、今のうちに従業員への支援体制を整えておきましょう。

<p>Q 仕事と家庭の両立支援プランナーとは...</p> <p>A 仕事と介護の両立支援のノウハウを持つ社会保険労務士・中小企業診断士などの専門家です。事業者から労働者に向けた支援方法についてアドバイスします。</p>	<p>Q 介護支援プランとは...</p> <p>A 介護に直面した従業員が、仕事と介護を両立しながら安心して働くことができるよう、事業者が取組を策定するプランです。</p>
--	---

お問い合わせ

株式会社 パソナ
育児・介護支援事務局
TEL 03-5542-1740

支援のお申込み

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

TEL 03-5542-1740

支援のお申し込みと「介護支援プラン」の流れ

【すでに介護に直面している従業員がいる場合】

【介護に直面している従業員がいない場合】

仕事と家庭の両立支援プランナーによる支援を受ける

従来までの訪問支援に加え、「Zoom」を利用したオンライン支援も可能です。日程調整の難しい方や、在宅勤務している方も利用しやすくなりました。

無料の支援を受けて「介護支援プラン」を策定すると、こんなメリットがあります！

<p>人材確保</p> <p>介護が必要ない従業員は突然訪れます。仕事と介護の両立を実現する体制作りは、優秀な人材確保に繋がります！</p>	<p>環境整備</p> <p>従業員が介護を訪問にできる職場、相談しやすい職場づくりが大切です。企業に相談があった場合にスムーズな対応が可能となります！</p>	<p>働き方改革</p> <p>プランナーは企業支援により培ったノウハウを持っています。専門的なアドバイスにより、それぞれの企業の状況に即した働き方改革が可能になります！</p>
---	---	--



■ 介護休業制度特設サイト

仕事と介護の両立支援制度等について、動画等によりわかりやすく解説

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaiyou/index.html



■ 育児休業制度特設サイト

仕事と育児の両立支援制度等について、動画等によりわかりやすく解説

https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/



男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト） <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

■ 「イクメンプロジェクト」とは

- 積極的に育児をする男性「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報・支援するプロジェクト（H22年度から実施）
- 企業・個人に対する仕事と育児の両立に関する情報・好事例等の提供や経営層・管理職・人事労務担当者や若年層向けセミナーの開催等により、男性の育児休業取得等に関する取組を促進する。

■ 「イクメンプロジェクト」のねらい

- 男性の育児休業の取得や育児短時間勤務の利用を契機とした、職場内の業務改善や働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスの実現
- 男性の育児に参画したいという希望の実現や育児休業の取得促進、女性の継続就業率と出生率の向上



ご当地イクメン&イクボス 取組事例 大募集!

全国の地方自治体から、「イクメン」と「イクボス」に関するイベントやセミナーの情報を募集しています。投稿フォームはこちら

イクメン企業宣言を「する」
(企業・団体)

イクボス宣言を「する」
(企業・団体)

育児体験談を「投稿する」

職場内 研修用資料

プロジェクト 活動レポート

ポスターやハンドブックなど ダウンロード ページ

イクメンの星
イクメンプロジェクトから選ばれた「イクメンの星」についてご紹介

イクメンプロジェクト チャンネル
イクメンプロジェクトが開催するイベントをライブ配信で配信!

バナーを貼ろう!

目録 DUAL
パパの育児取得がカギ! 多様化する育児のカたち[PR]

目録 Doors
知っておくべき働く私たちのための育児休業

マイナビニュース
「育児を取る」のはあたりまえの時代に。知っておきたい育児のアレコレ

目録 ARIA
男性の育児は勝機。本気で取り組む企業・管理職

企業向け法改正の ポイントがわかる!

イクメンプロジェクト編集部

[詳しくはこちら](#)

教えて! 育児・介護休業法

育児・介護休業法が変わります!

オンラインセミナー

- 厚生労働省の運営する「両立支援のひろば」において、次世代育成支援対策推進法にもとづく一般事業主行動計画の内容や、学生・求職者等にアピールできる企業の両立支援の取組を公表することができます。

<トップページ>

<公表画面イメージ>



企業名	A社
認定	
業種	製造業
企業規模	1,000人
男性の育児休業取得率等	公表前事業年度：2022年1月1日～2022年12月31日 育児休業等をした男性労働者数の割合：50%
女性の育児休業取得率	公表前事業年度：2022年1月1日～2022年12月31日 育児休業等をした女性労働者数の割合：90%
一般事業主行動計画の内容	1. 計画期間 20XX年X月X日～20XX年X月X日までの5年間 2. 目標と取組内容 目標① 男女とも更に柔軟な働き方ができる環境を整備する。 <対策> X年X月～ 両立支援ガイドブックの配布 X年X月～ フレックスタイム制、テレワークの利用促進のための環境整備 X年X月～ 管理職に対するマネジメント研修の実施 目標② 年次有給休暇の取得〇日以上、取得率を〇%以上とする。 <対策> X年X月～ 全社員の取得状況の集約、分析 X年X月～ 年休取得計画を作成し、管理職からの声掛けを実施
我が社の両立支援の取組 (現在実施中又は実施していた取組・実績、育児休業平均取得期間など)	仕事と育児の両立がしやすい制度として、育児のための時差出勤制度を小学校▲年生まで導入しています。ベビーシッター利用代金の半額を補助しています。

例えば、「育児のための短時間勤務や所定外労働の免除、子の看護休暇等について、法定を上回る期間（子が小学校〇年生の年度末まで、**心身に障がいを持つ子の場合、小学校〇年生の年度末まで**）で取得可能。」といった記載をしている企業もあり。

終わり

育児・介護休業法等説明会

ご清聴ありがとうございました。

お問い合わせ先

- 1 育児・介護休業法の改正について
北海道労働局雇用環境・均等部指導課 電話 011-709-2715
- 2 両立支援等助成金について
北海道労働局雇用環境・均等部企画課 電話 011-788-7874

- ・厚生労働省サイト内に設けたアンケートフォームからアンケートのご回答をお願いいたします。
- ・封筒の中の「アンケートへの御協力依頼」記載のアドレスおよび二次元バーコードからアンケート回答をお願いします。お手順をおかけいたしますが、ご対応をお願いいたします。