

令和6年度需給調整事業課主催オンラインセミナー  
「労働関係法令「知っトク」セミナー」

# 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の 改正ポイントについて

公布日：令和6年（2024年）5月31日

兵庫労働局 雇用環境・均等部  
指導課

## I : 育児・介護休業法の改正ポイント

- ① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます
- ③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます
- ④ 子の看護休暇が見直されます
- ⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります
- ⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます
- ⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

## II : 次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

- ① 法律の有効期限が延長されました
- ② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

(参考1) 両立支援に取り組む事業主への助成金【両立支援等助成金】

(参考2) 中小企業への支援

【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

ひと、くらし、みらいのために



# I : 育児・介護休業法の改正ポイント

## ① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日、令和7年10月1日を予定

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

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

フルタイムでの  
柔軟な働き方

※ テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

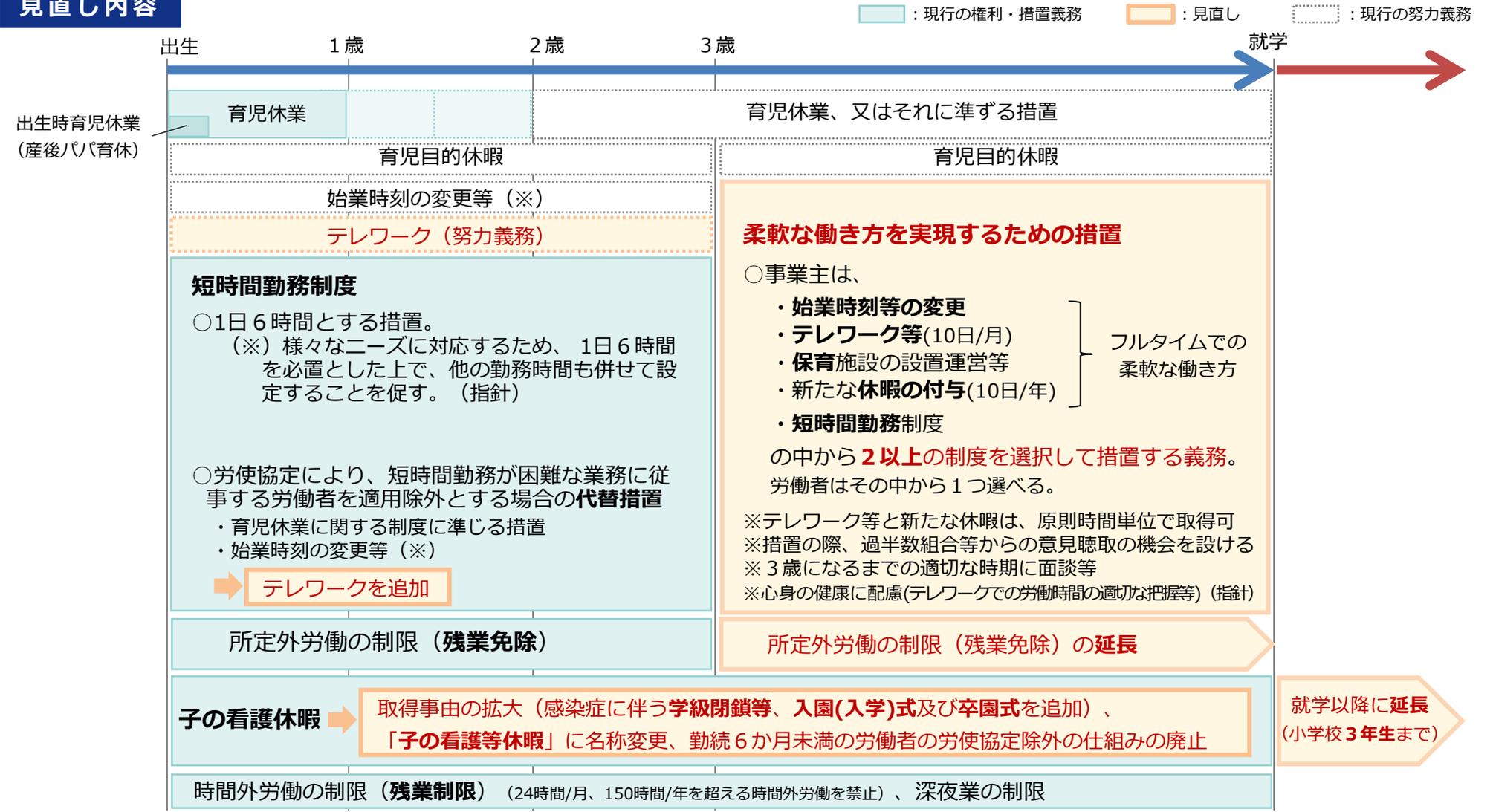
の中から**2以上の制度を選択**して措置する必要があります。（※各選択肢の詳細は省令等）

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

# 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



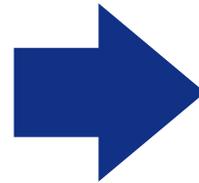
※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

## ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和7年（2025年）4月1日

### 改正前

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



### 改正後

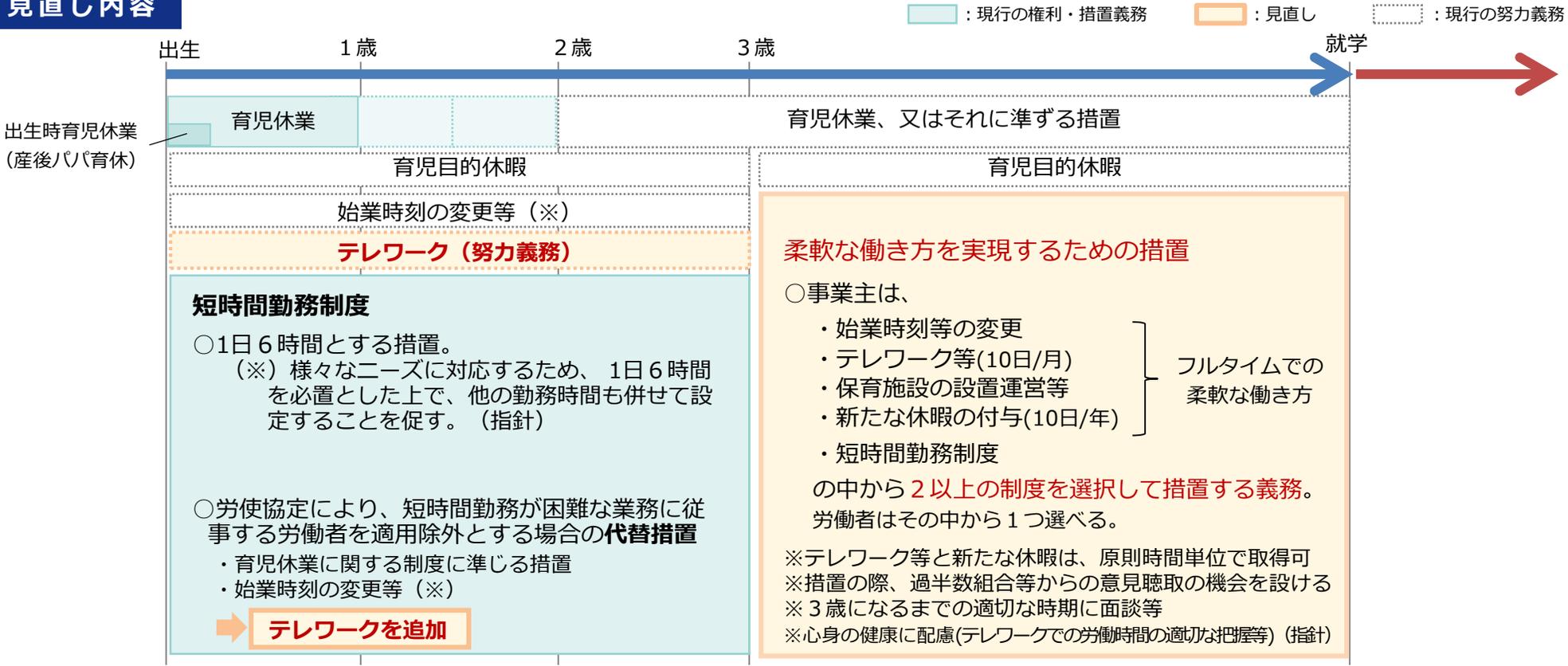
- **小学校就学前の子**を養育する労働者が請求可能に

# ③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年（2025年）4月1日

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

## 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

## ④ 子の看護休暇が見直されます

施行日：令和7年（2025年）4月1日

### 改正前

#### 【名称】

- 「子の看護休暇」

#### 【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

#### 【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

#### 【労使協定の締結により除外できる労働者】

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



### 改正後

#### 【名称】

- 「子の看護**等**休暇」

#### 【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに**延長**

#### 【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 **を追加**

#### 【労使協定の締結により除外できる労働者】

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

## ⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

**施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日、令和7年10月1日を予定**

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

- ・意向聴取の方法は、省令により、面談や書面の交付等とする予定です。
- ・具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示す予定です。

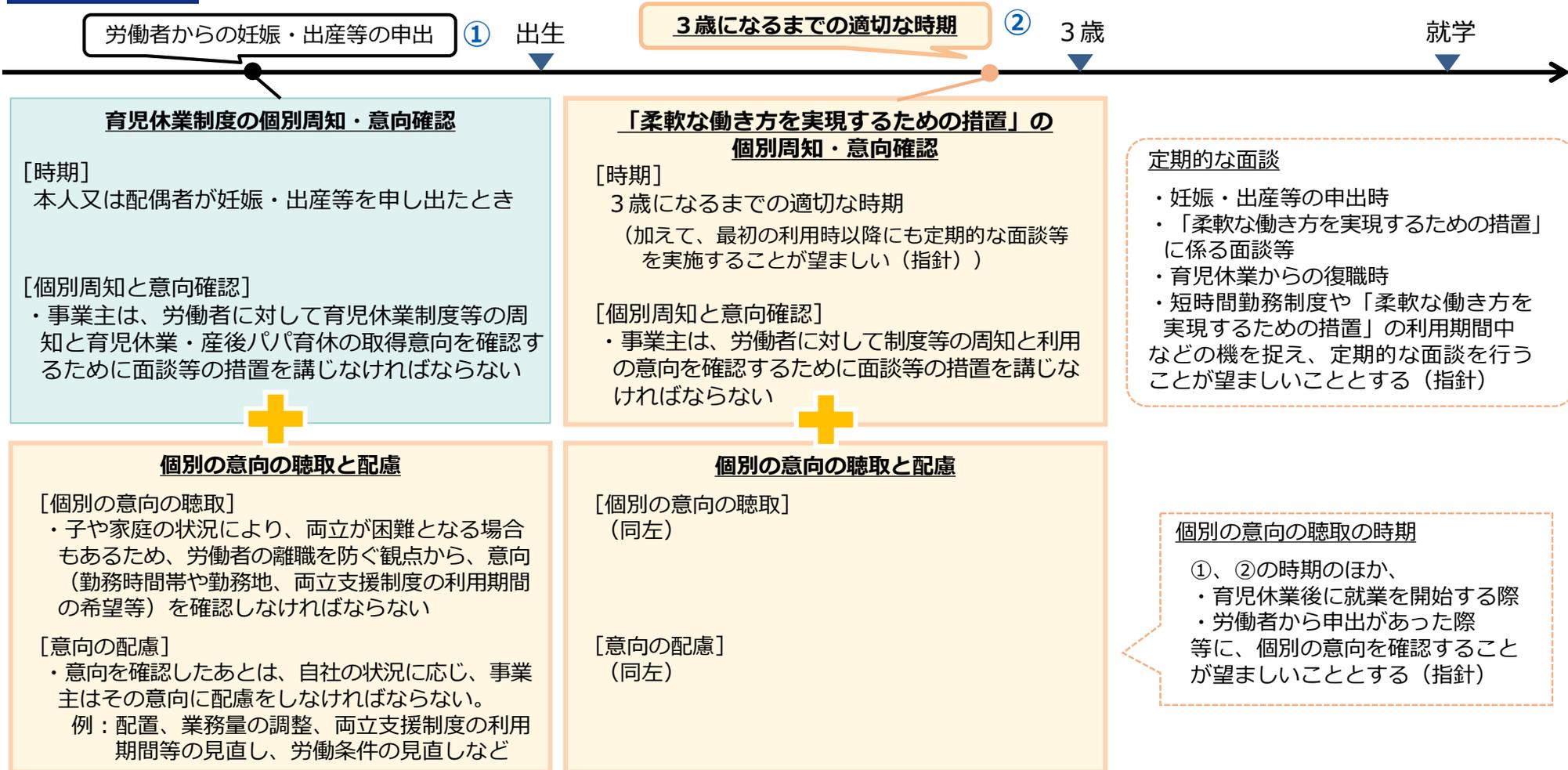
さらに、配慮に当たって、望ましい対応として、

- \*子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- \*ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること等を指針で示す予定です。

## 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等休暇等の利用可能期間を延長すること
- ・ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること 等を示す(指針)

：現行の措置義務

：見直し

# ⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

施行日：令和7年（2025年）4月1日

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

・ 公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{aligned} &\text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ &+ \\ &\text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ &\text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{aligned}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※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

## 公表方法

## インターネットなどによる公表

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト

両立支援のひろば

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



インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。

厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」には、12万社以上にご登録いただいています。こちらでの公表をお勧めします。

また、公表内容①や②とあわせて、任意で「女性の育児休業取得率」や「育児休業平均取得日数」なども公表して自社の実績をPRしてください。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト  
両立支援のひろば

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

お問合せ > サイトマップ > 検索について > 印刷について

検索

トップ 一般事業主行動計画公表サイト Q&A集 両立診断サイト 企業の取組事例

次世代法に基づく  
一般事業主行動計画を公表しましょう!

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

施行日：令和7年（2025年）4月1日

### ■事業主に以下の措置義務。

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する**個別の周知・意向確認の措置**

（※面談・書面交付等による。詳細は省令。）

- 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**での両立支援制度等に関する**情報提供**

- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**

（※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。）

### ■要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務

### ■介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

## 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

介護休業①

介護休業②

介護休業③

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。**

介護休暇

介護  
休暇  
(1日)

介護  
休暇  
(3時間)

介護  
休暇  
(5時間)

介護  
休暇  
(1日)

介護  
休暇  
(1日)

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。

所定外労働  
の免除

所定外労働の免除(残業免除)

**介護終了まで何回でも**請求可能。

時間外労働・  
深夜業の制限

時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限

**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。

選択的  
措置義務

選択的措置義務

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)。

### ■ 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。

## Ⅱ：次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

### ① 法律の有効期限が延長されました

施行日：公布の日（令和6年（2024年）5月31日）

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

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



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

## ② 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

施行日：令和7年（2025年）4月1日

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

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

(※1) 省令により、男性の育児休業等取得率とする予定です。

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

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

## 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

## 事業主

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

：見直し

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、策定時の状況把握・数値目標（育児休業の取得状況、労働時間の状況）の設定義務化

※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



## (参考1) 両立支援に取り組む事業主への助成金【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む中小企業事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。

※ 以下は、**令和6年度の内容**です。助成金は支給額や支給要件が毎年度見直されます。



# 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

## (参考2) 中小企業への支援【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

### ■ 両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】 **令和6年度**

制度整備や育休取得・復帰する社員のサポート、介護離職を防止する取組でお悩みの**中小企業**に、  
社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

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



HOME

無料受付中

育児支援

無料受付中

介護支援

無料セミナー 事例 お問い合わせ



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 月～金曜日 9:00～17:30  
※年末年始(12/30～1/4)を除く

※本事業は株式会社パソナが厚生労働省より受託・運営しています。

支援のお申込み

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

いくばら



【お電話でもお申込みができます】 TEL 03-5542-1740

# (お問い合わせ先・関連資料など)

## ■兵庫労働局 仕事と育児・介護の両立支援制度等相談窓口

育児・介護休業法や次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせ、ご相談を受け付けています。改正内容や現行制度のお問い合わせのほか、「育児休業を取得させてもらえない」等のご相談にも対応いたします。労働者、事業主、その他どなたでもご相談ください。



【兵庫労働局ホームページ】  
各種パンフレットや様式例、  
就業規則の規定例などをダウ  
ンロードできます。



## 兵庫労働局雇用環境・均等部 指導課

場 所 神戸市中央区東川崎町1-1-3 神戸クリスタルタワー15F  
電話番号 TEL 078-367-0820  
受付時間 8時30分～17時15分

兵庫労働局 育児・介護休業法

検索

## ■育児・介護休業制度に関して分かりやすく説明した厚生労働省の特設サイトはこちら

### 「育児休業制度特設サイト」

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/)

### 「介護休業制度特設サイト」

[https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou\\_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/)



従業員への育児・  
介護休業制度等の  
周知や説明にぜひ  
ご活用ください。

## ■仕事と育児の両立に関する情報・好事例等の提供や、男性の育児休業取得促進セミナーなど

### イクメンプロジェクト

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

育てる男が、家族を変える。社会が動く。

