

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の 改正について

～共働き・共育ての推進等のために～ 公布日：令和6年（2024年）5月31日

2025年1月

兵庫労働局 雇用環境・均等部
指導課

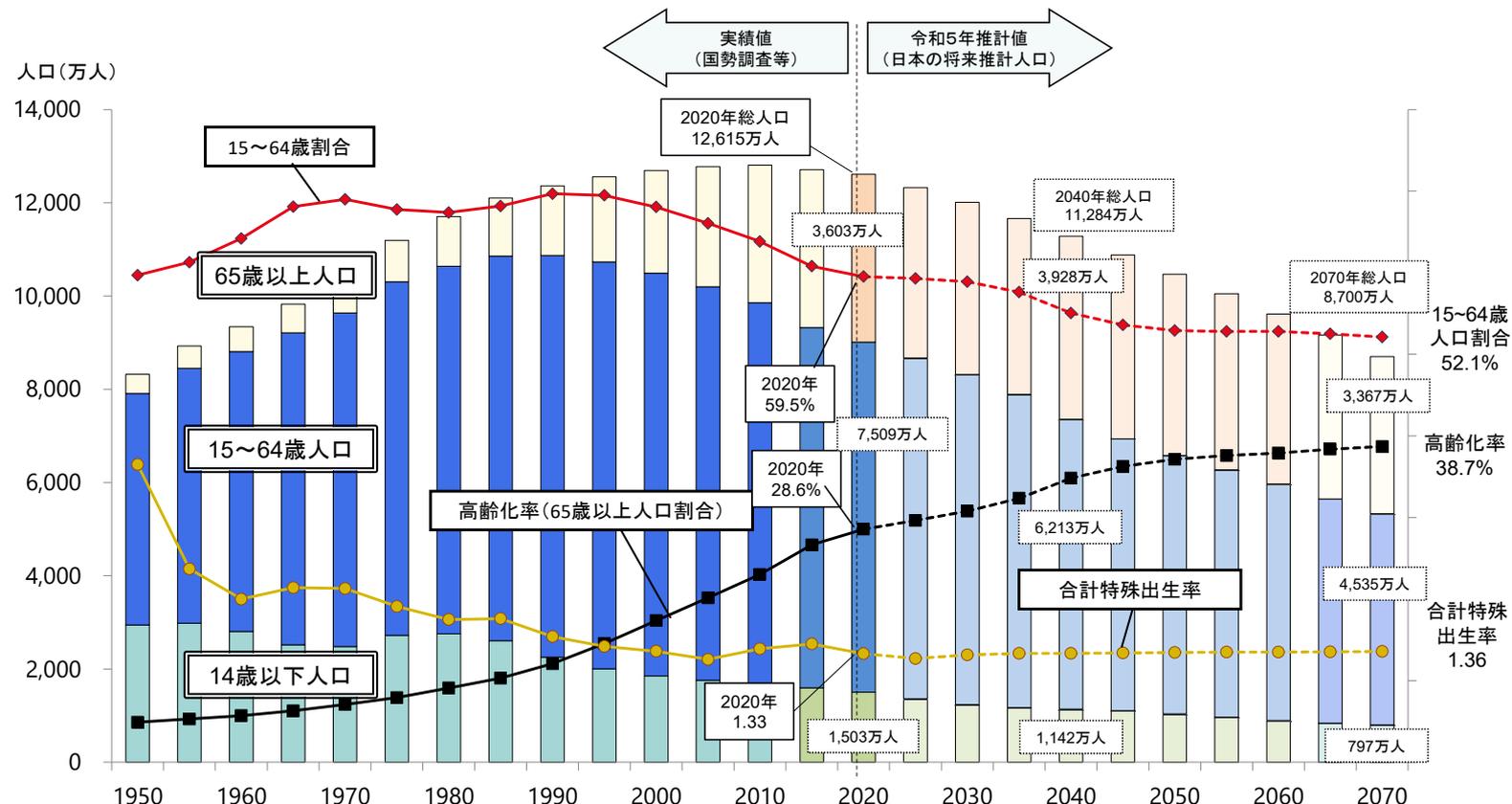
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

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. 関連情報等

1. 改正の背景

日本の人口の推移

- 2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。既に、**生産年齢人口（15～64歳人口）**は、1995年のピーク時（8716万人）から2024年には7174万人に、**総人口**は2008年をピークとして**減少局面**を迎えている。

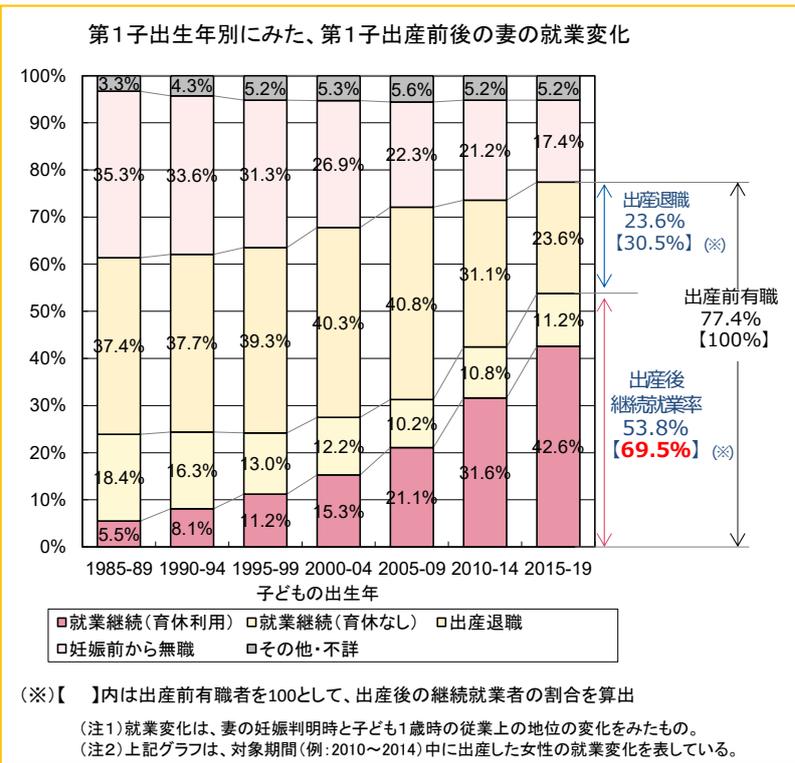


【出典】2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」（出生中位(死亡中位)推計）

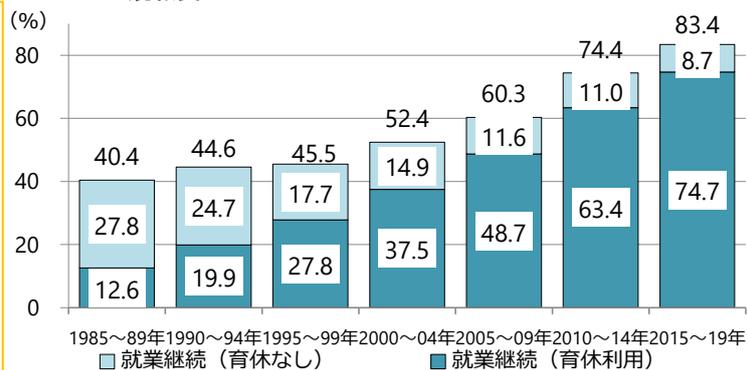
第1子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

- 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。雇用形態別にみると、正規職員は育児休業による継続就業が進んでいる。パート・派遣は低水準にあるものの、近年上昇傾向にある。

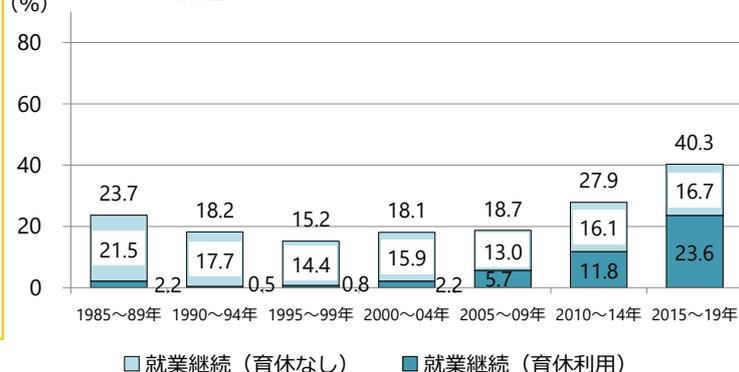
政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 70%(令和7年)



<正規職員>



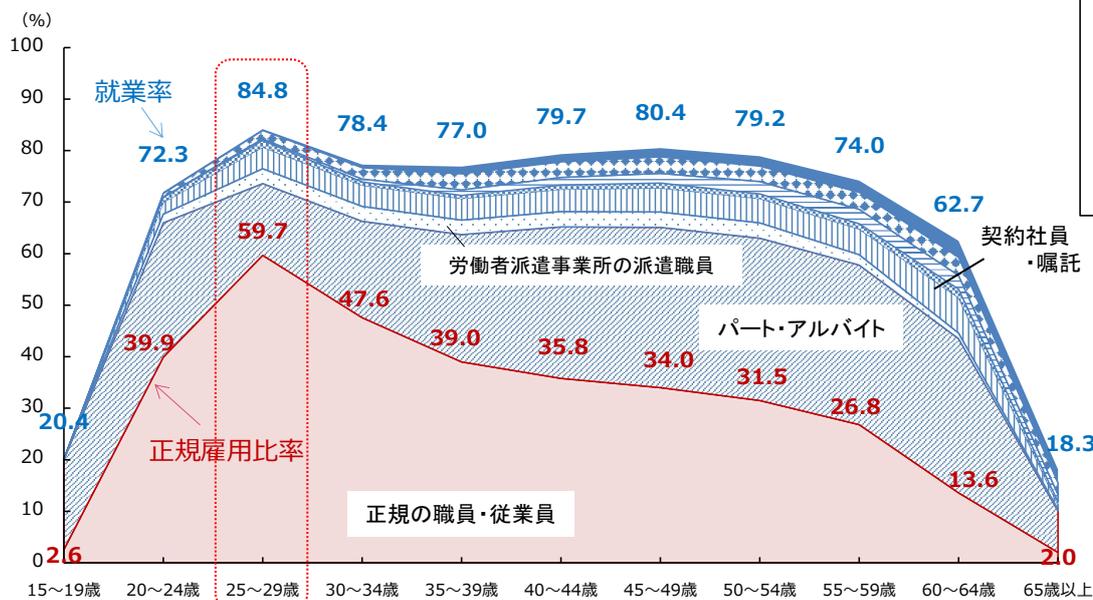
<パート・派遣>



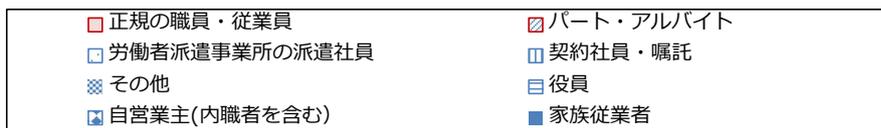
【出典】国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」(2021年)

女性の年齢階級別就業率(雇用形態別)

- 年齢階級別の就業率は、35~39歳の77.0%を底に再び上昇していく。
- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25~29歳が59.7%とピークとなっている。その後、年齢が上昇していくにつれ、「パート・アルバイト」等の非正規雇用で働く者の割合が増加していく。(いわゆるL字カーブ)



女性の役員を除く雇用者
 2,682万人
 うち正規の職員・従業員
 1,250万人(46.6%)
 うち非正規の職員・従業員
 1,432万人(53.4%)

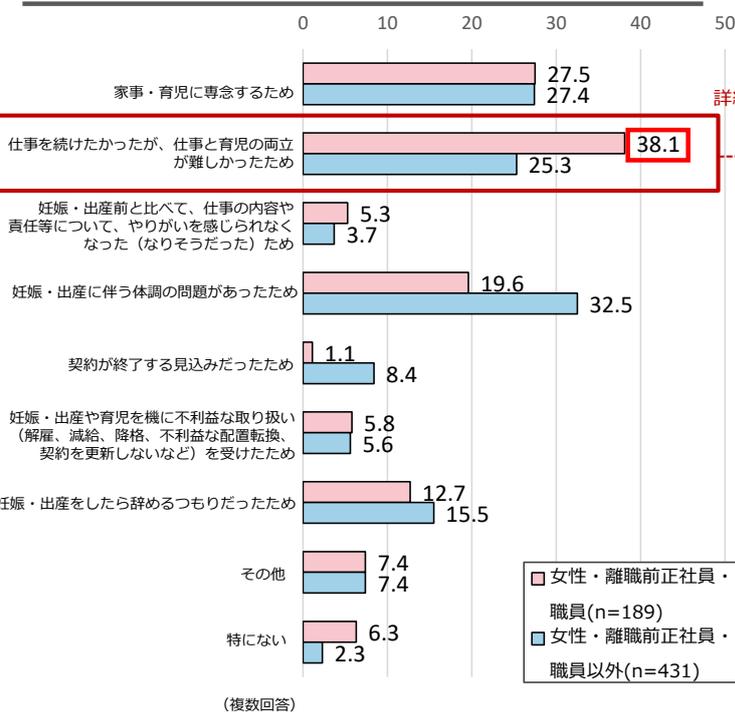


【出典】総務省「労働力調査(基本集計)」(令和4年)

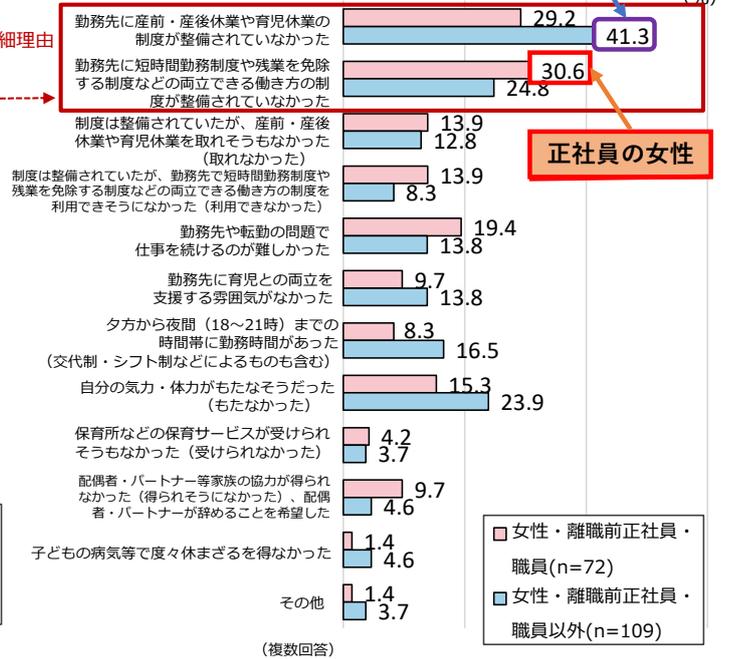
出産・育児を理由に離職した女性の二重 ～女性離職経験者が仕事を辞めた理由～

- ・ 「**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



詳細理由

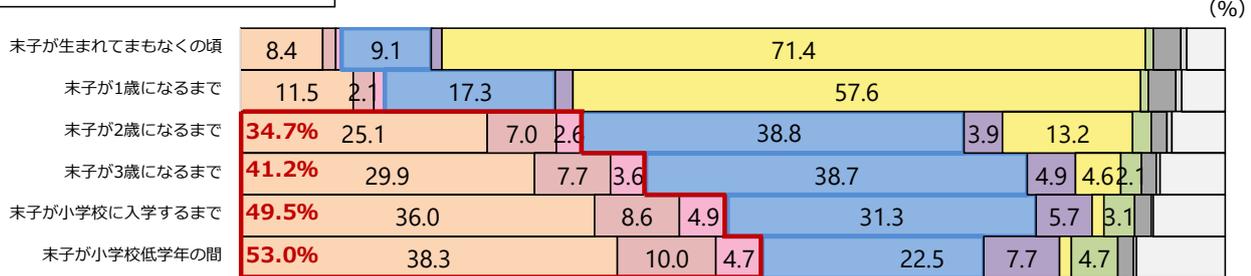


〔出典〕日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）※小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者（調査時点の有職無職は問わない。）を対象としたアンケート調査

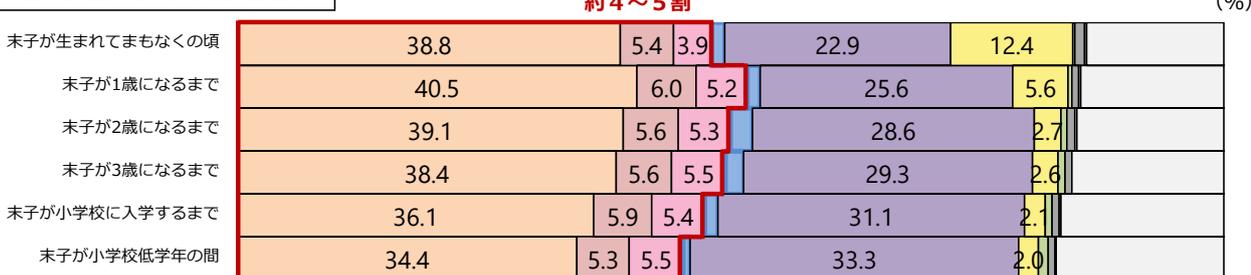
希望する仕事と育児の両立の在り方

- ・ 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）



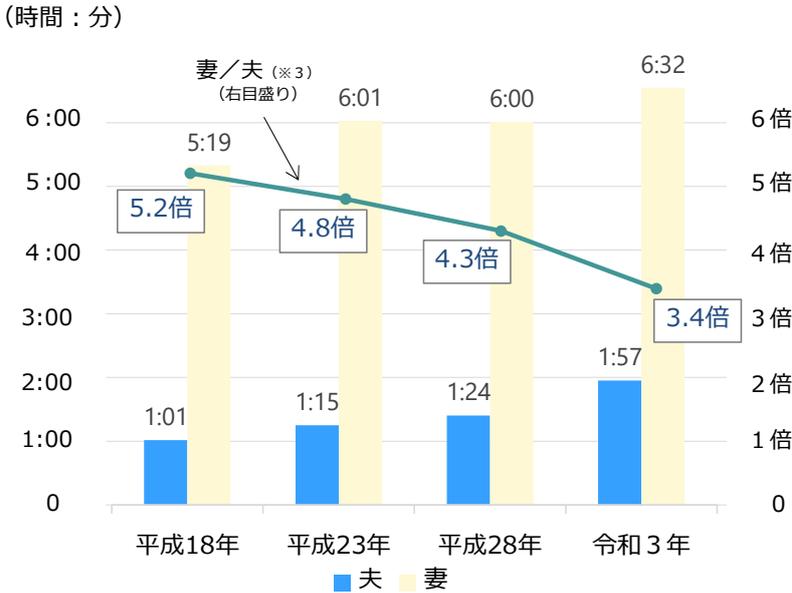
〔出典〕(株)日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

- 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

家事関連時間の推移

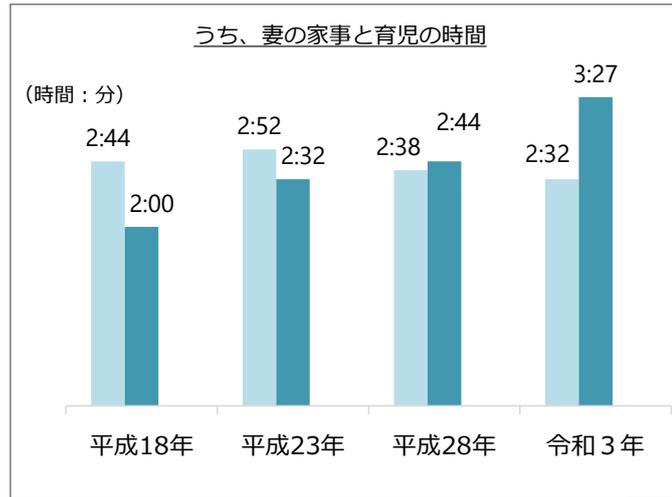
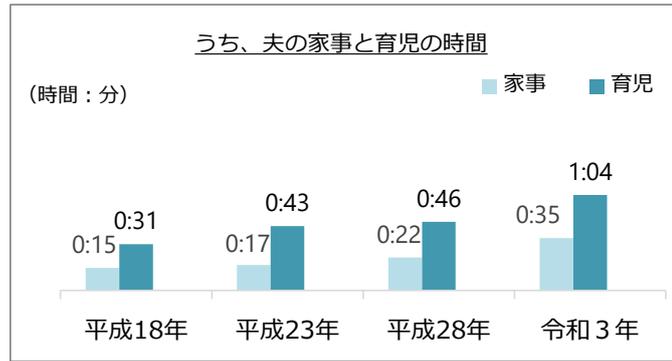
- 6歳未満の子がいる世帯で、夫も妻も雇用されている場合の1日当たりの家事関連時間を比較すると、令和3年において妻は6時間32分であるのに対して、夫は1時間57分であり、3.4倍の差がある。

6歳未満の子がいる世帯（※1）で、共働きかつ夫も妻も雇用されている場合の家事関連時間（※2）（週全体平均・1日当たり）



【出典】総務省「社会生活基本調査」

- ※1 夫婦と子どもの世帯。
- ※2 「家事関連時間」とは、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計時間。
- ※3 (妻の家事関連時間) ÷ (夫の家事関連時間) により算定。

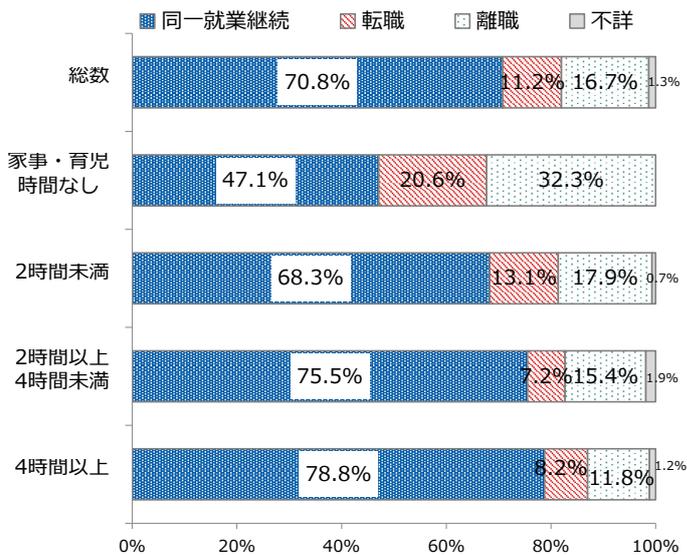


9

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

夫の平日の家事・育児時間別に見た妻の出産前後の継続就業割合

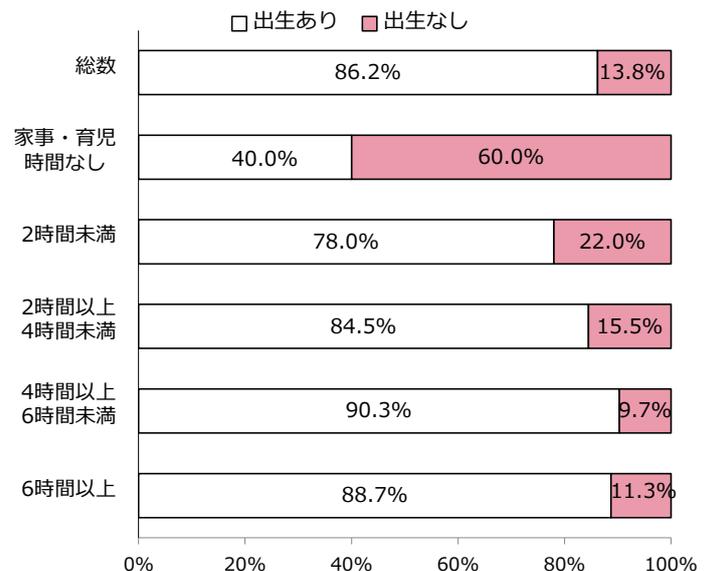


【出典】厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」（調査年月：2022年11月）より作成

注：

- 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
①第1回から第11回まで双方が回答した夫婦
②第1回に独身で第10回までの間に結婚し、結婚後第11回まで回答した夫婦
③妻が出産前に仕事ありで、かつ、第1回「女性票」の対象者で、この10年間に子どもが生まれた夫婦
- 10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

夫の休日の家事・育児時間別に見た第2子以降の出生割合



【出典】厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」（調査年月：2022年11月）より作成

注：

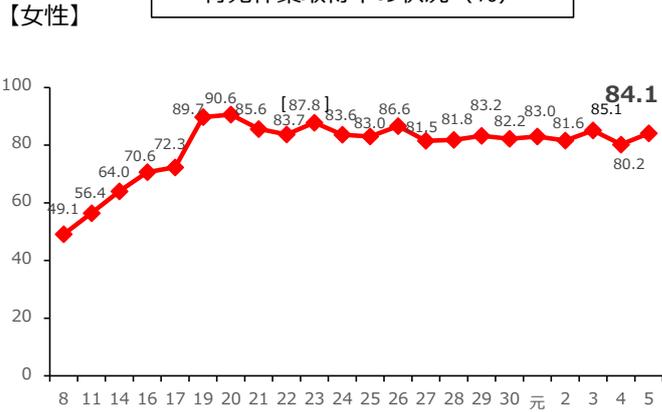
- 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第11回調査まで双方が回答した夫婦
②第1回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで回答した夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
- 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第10回調査時の状況である。
- 10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

10

育児休業の取得率・取得期間の状況

- 育児休業取得率は、女性は8割台で推移している一方、男性は上昇傾向にあるものの女性に比べ低い水準（令和5年度：30.1%）。
- 育児休業の取得期間は、女性は9割以上が6か月以上である一方、男性は徐々に取得期間が延びているものの、約4割が2週間未満であり、依然として女性に比べて短期間の取得が多い。

育児休業取得率の状況 (%)

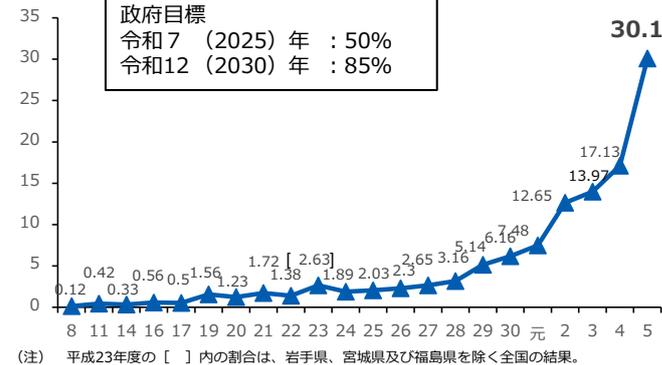


育児休業取得期間の状況 (%)

【女性】	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6
令和5年度	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	4.6	11.4	30.9	32.7	9.3	3.0	0.6

【男性】

政府目標
令和7（2025）年：50%
令和12（2030）年：85%



【男性】

【男性】	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-
令和5年度	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-

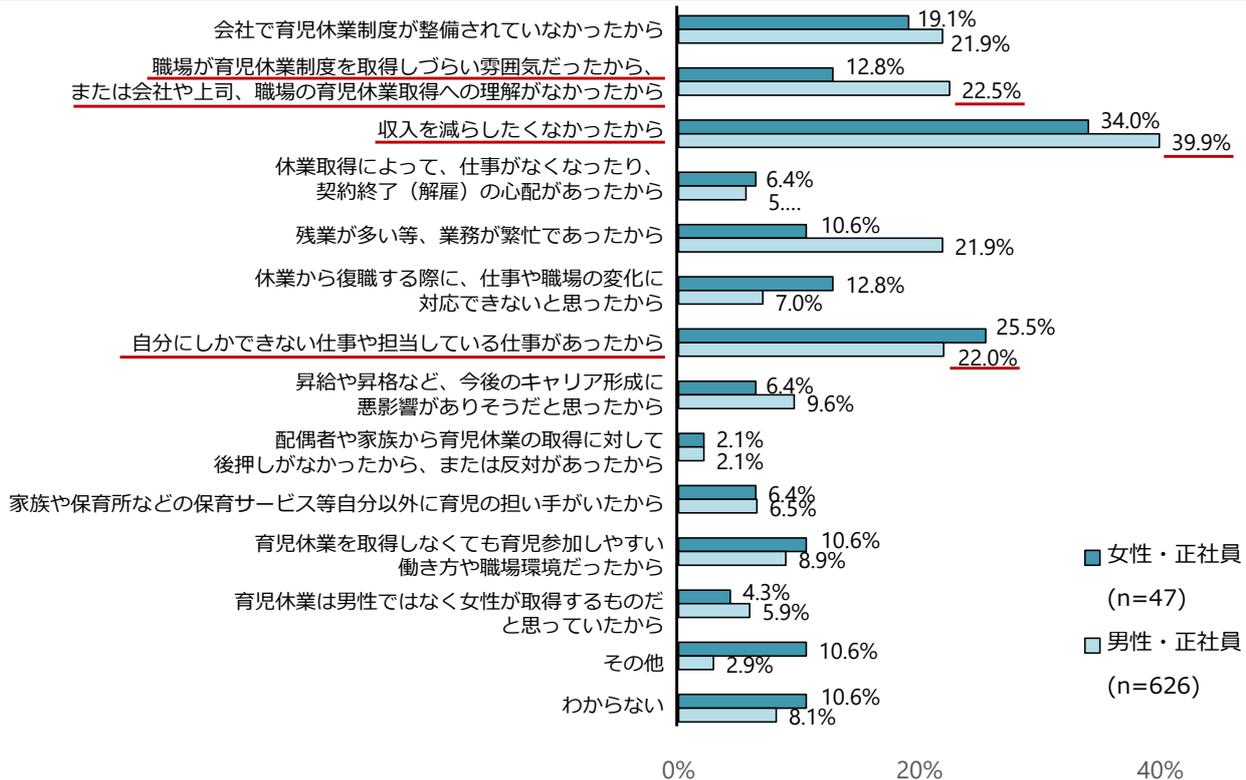
※育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（*）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$
（*）平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

※育児休業取得期間の調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者
【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」

11

育児休業制度を利用しなかった理由

- 「男性・正社員」について、育児休業制度を利用しなかった理由をみると、「収入を減らしたくなかったから」、「職場が育児休業制度を取得しづらい雰囲気だったから、または会社や上司、職場の育児休業取得への理解がなかったから」、「自分にしかできない仕事や担当している仕事があったから」が多くなっている。

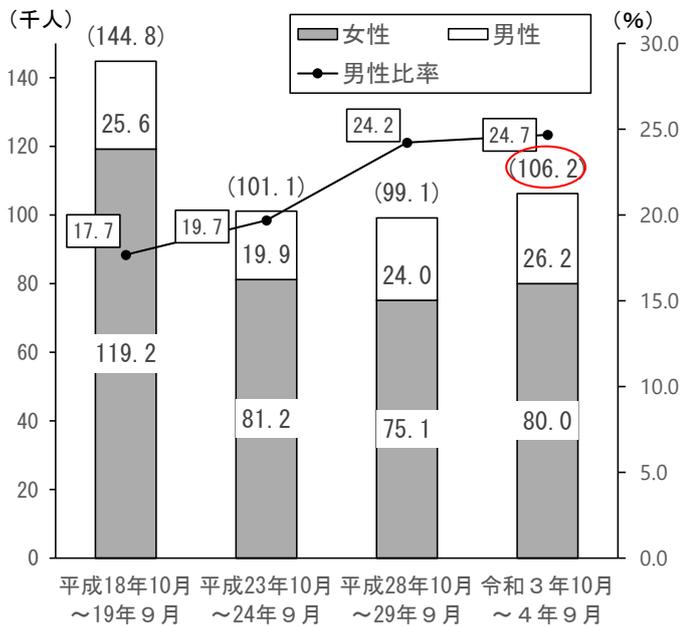


【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）
※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査
※就労形態は末子妊娠判明時のもの。
※末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業において、「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」、「利用したことはなく、利用希望もない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。
※複数回答

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。

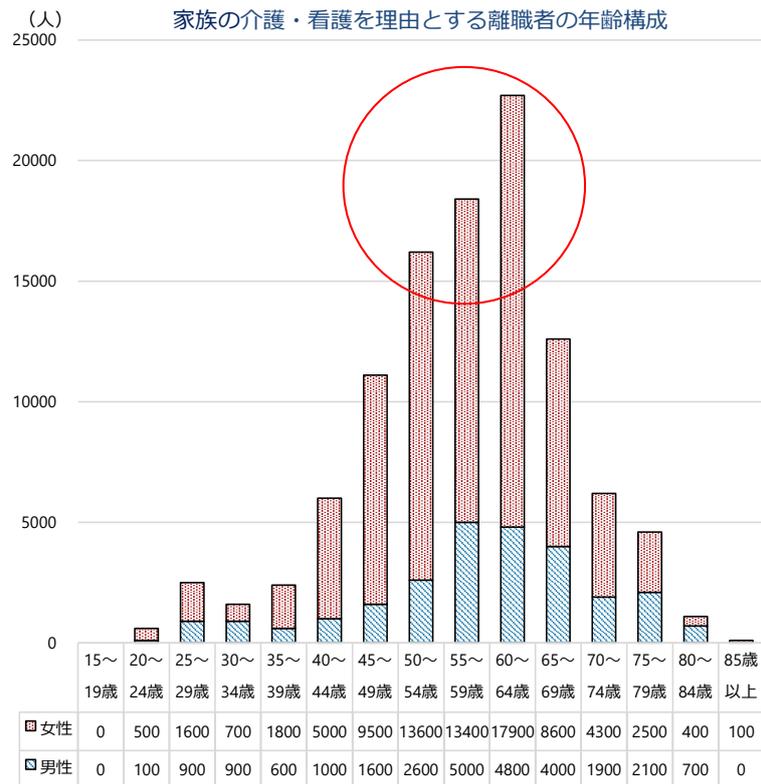
家族の介護・看護を理由とする離職者数の推移



【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

家族の介護・看護を理由とする離職者数等の推移

	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)	9.9万人 (平成28年10月～29年9月)	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)	346.3万人 (平成29年10月)	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	制度の種類				
				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」15

「こども未来戦略」（令和5年12月22日閣議決定）（抜粋①）

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「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入社・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入社・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こととするため、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

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、以下の措置を講ずる。

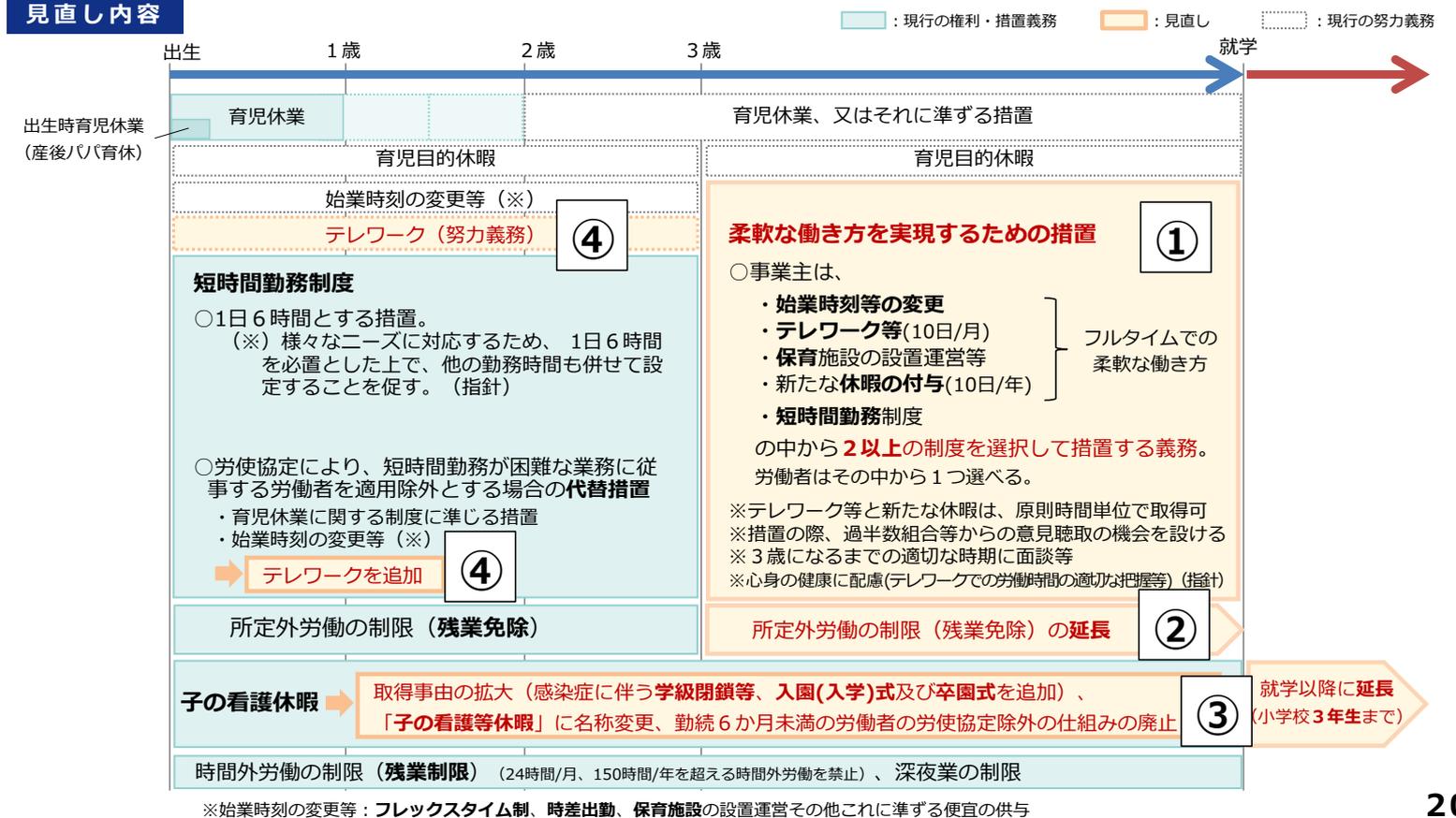
1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充
【育児・介護休業法】
2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化
【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】
3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等
【育児・介護休業法】

1. 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①

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



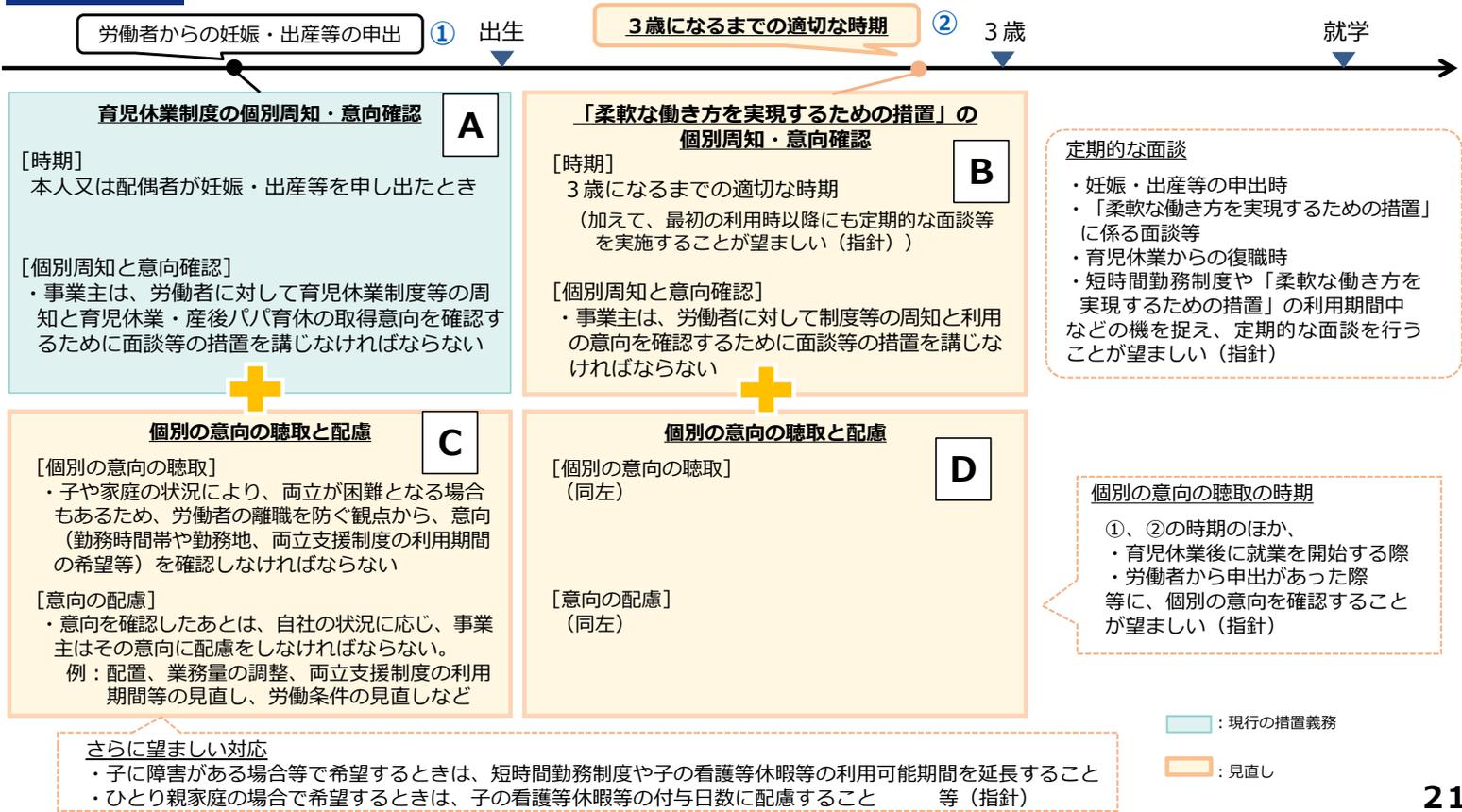
1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充②

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



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

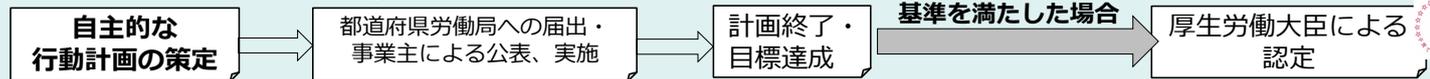
事業主

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



■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	<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> <p>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</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>
努力義務	<p>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</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)。

23

改正法の今後の施行スケジュール

施行期日	改正内容
公布日 (令和6年5月31日)	○ 次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長
令和7年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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) ○ 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) ○ 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化 ○ 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・数値目標の設定の義務化 ○ 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・意向確認の義務化 ○ 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化 ○ 介護に関する雇用環境整備の義務化 ○ 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化
令和7年10月1日	<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・配慮義務化

24

3. 改正の内容

I : 育児・介護休業法の改正

施行日：令和7年（2025年）4月1日

- 1 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
- 2 子の看護休暇の見直し
- 3 育児のためのテレワークの努力義務化
- 4 育児休業取得状況の公表義務の拡大
- 5 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

施行日：令和7年（2025年）10月1日

- 1 柔軟な働き方を実現するための措置
- 2 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮義務化

II : 次世代育成支援対策推進法の改正

- 1 法律の有効期限の延長（令和6年（2024年）5月31日施行）
- 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化（令和7年（2025年）4月1日施行）

25

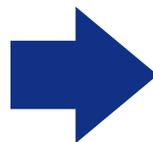
I : 育児・介護休業法の改正

施行日：令和7年（2025年）4月1日

1 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

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

26

2 子の看護休暇の見直し

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】

- **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。

27

3 育児のためのテレワークの努力義務化

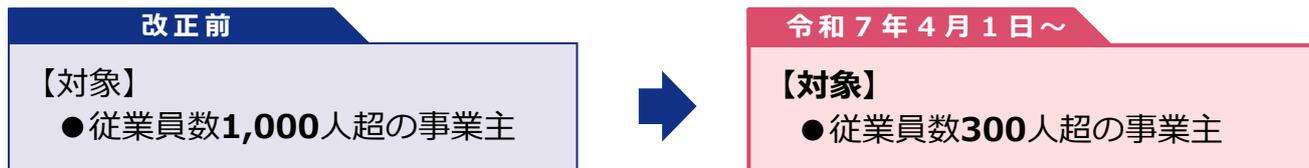
- **3歳に満たない子**を養育する労働者が**テレワーク**を選択できるように措置を講ずることが、事業主の**努力義務**となります。

- **3歳までの短時間勤務制度**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。

28

4 育児休業取得状況の公表義務の拡大

- 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。



- 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

29

公表方法

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、前のページの公表内容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
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



<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%

公表時期

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右の表のとおりです。

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

30

5 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

① 介護離職防止のための個別の周知・意向確認

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は、介護休業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（オンラインも可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：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。

31

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

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 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（前ページ参照） 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。（次ページ参照）
情報提供の方法	①面談（オンラインも可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

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。**

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、介護保険の手術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

32

(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

厚生労働省 Ministry of Health, Labour and Welfare

仕事と介護の両立のための制度(尚見・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 ■ 介護休業給付について 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.meti.go.jp/policy/mona_info_service/healthcare/kaigo_guide.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-ninchisyotai.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

33

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

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

※可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいものです。

34

④ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し

■ 介護休暇についても、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します。

※ 週の所定労働日数が2日以下の労働者は、引き続き労使協定の締結により対象外とできます。

⑤ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務化

■ 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、事業主の努力義務となります。

35

施行日：令和7年（2025年）10月1日

1 柔軟な働き方を実現するための措置

① 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

事業主は、3歳以上、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（ないときは労働者の過半数代表者）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

※ 引き続き雇用された期間が1年未満の労働者、週の所定労働日数が2日以下の労働者は、労使協定の締結により対象外とできます。

36

(各選択肢の詳細)

① 始業時刻等の変更

次のいずれかの措置となります。

- ◆ 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

次のすべての要件を満たすものとする必要があります。

- ・ 一日の所定労働時間を変更することなく利用可能
- ・ 月あたり10労働日以上の日数を利用可能（*週5日勤務の場合）
- ・ 原則時間単位で取得可（*子の看護休暇の時間単位取得と同様の考え方）

③ 保育施設の設置運営等

- ◆ 事業所内保育施設の設置運営
- ◆ その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッター等の手配及び費用負担など）

④ 新たな休暇の付与

次のすべての要件を満たすものとする必要があります。

- ・ 一日の所定労働時間を変更することなく利用可能
- ・ 年あたり10労働日以上の日数を利用可能
- ・ 原則時間単位で取得可（*子の看護休暇の時間単位取得と同様の考え方）

⑤ 短時間勤務制度

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。

37

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

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**に行わなければなりません。

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（オンラインも可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：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ものです。

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。

38

2 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮義務化

① 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

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、労働者が子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、**労働者の意向を個別に聴取**しなければなりません。

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（オンラインも可） ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：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ものです。

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。

39

② 聴取した労働者の意向についての配慮

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（配慮義務）**。

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ものです。

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ものです。

40

Ⅱ：次世代育成支援対策推進法の改正

1 法律の有効期限の延長

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。

（参考）次世代育成支援対策推進法のあゆみ

平成17年（2005年）4月施行（施行期間10年の時限立法）

平成21年（2009年）4月改正施行（行動計画の公表・周知義務化）

平成23年（2011年）4月改正施行（行動計画策定義務範囲101人以上に拡大）

平成27年（2015年）4月改正施行（施行期間を10年間延長、認定制度変更）

令和4年（2022年）4月改正施行（認定制度変更）

トライ、プラス
追加

プラチナ
追加

41

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化

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となります。
（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**（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にとっては、健康管理時間）

- ・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。
- ・一般事業主行動計画策定・変更届（様式第1号）も令和7年4月1日から改正されます。

42

くるみん認定基準の改正（省令事項）

施行日：令和7年（2025年）4月1日

法律の有効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、認定基準の一部が見直されます。

主な認定基準の改正内容

<赤字下線部分>

くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん共通

◆ 女性労働者育児休業取得率 75%以上



◆ 女性労働者育児休業取得率 75%以上



女性有期雇用労働者の育児休業取得率 75%以上

◆ 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



◆ 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 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

◆ 3歳から小学校就学前の子を育てる労働者に対する措置を講じていること



◆ 削除 ※育児・介護休業法の改正による

43

くるみん・プラチナくるみん共通

◆ 労働時間数

フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 45時間未滿



◆ 労働時間数

フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 30時間未滿

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時間未滿

※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時間未滿

くるみん

◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 10%以上 又は
育児休業 + 育児目的休暇 20%以上



◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 30%以上 又は
育児休業 + 育児目的休暇 50%以上

トライくるみん

◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 7%以上 又は
育児休業 + 育児目的休暇 15%以上



◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 10%以上 又は
育児休業 + 育児目的休暇 20%以上

改正前の
くるみん
の基準

44

◆男性の育児休業等取得率

育児休業 30%以上 又は
育児休業+育児目的休暇 50%以上



◆男性の育児休業等取得率

育児休業 50%以上 又は
育児休業+育児目的休暇 70%以上

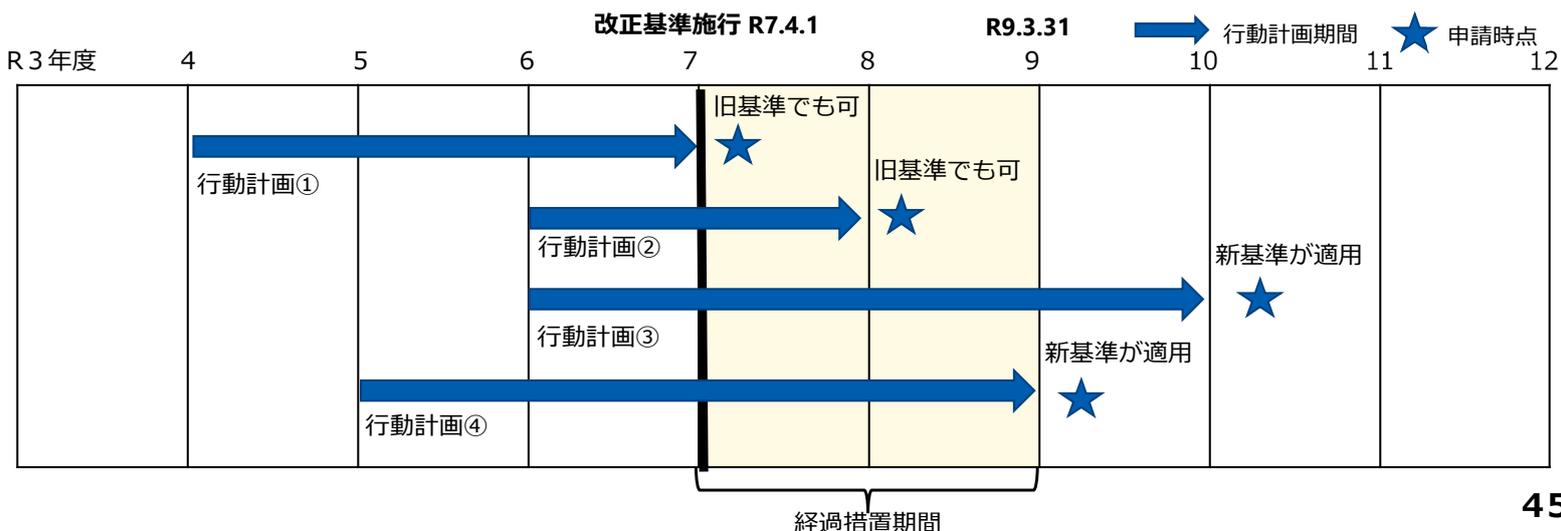
◆能力の向上又はキャリア形成の支援のため
の取組に係る計画の策定及び実施の対象
女性労働者



◆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
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ます。



くるみんマークの変更について

- 令和4年(2022年)4月1日から、くるみんの認定基準の改正に伴い、くるみんマークも変更されました。
- 変更後のマークは、改正後の基準を全て満たして認定された場合に付与されます。
- 経過措置により、令和7年(2025年)4月1日以降に改正前基準でくるみん認定を受けた場合、改正前のマーク付与となる予定です。

R4.4.1改正前



旧くるみんマーク

R4.4.1改正後



現行くるみんマーク
(変更点)
おくるみの色が淡いピンク色になりました。

R7.4.1改正後



改正後くるみんマーク
※これから決まる予定です。

- ◆ マークの上部に最新の認定年を記載し、いつ認定を取得したか分かるようになっています。
- ◆ 星の数は、これまで認定を受けた回数を表しています。

プラチナくるみんの認定後公表に係る猶予期間

- プラチナくるみん認定企業は、行動計画の策定・届出の代わりに、毎年少なくとも1回、「両立支援のひろば」に「次世代育成支援対策の実施状況」を公表することが義務となります。
- 公表した実施状況が、同じ項目で2年連続で基準を満たさなかった場合、プラチナくるみん認定は取消の対象となります。
- 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(2025年)4月1日から令和8年(2026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りません。

マントの色は12色!

最新基準を満たし続ける証だから、変わらないよ!

猶予期間は、新基準適用から1年!

プラチナくるみんマーク

4. 関連情報等

(参考1) 育児休業給付の給付率引上げ・育児時短就業給付の創設【雇用保険法】

(参考2) 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3) 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】

(参考1-1) 育児休業給付の給付率引上げ【雇用保険法】

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

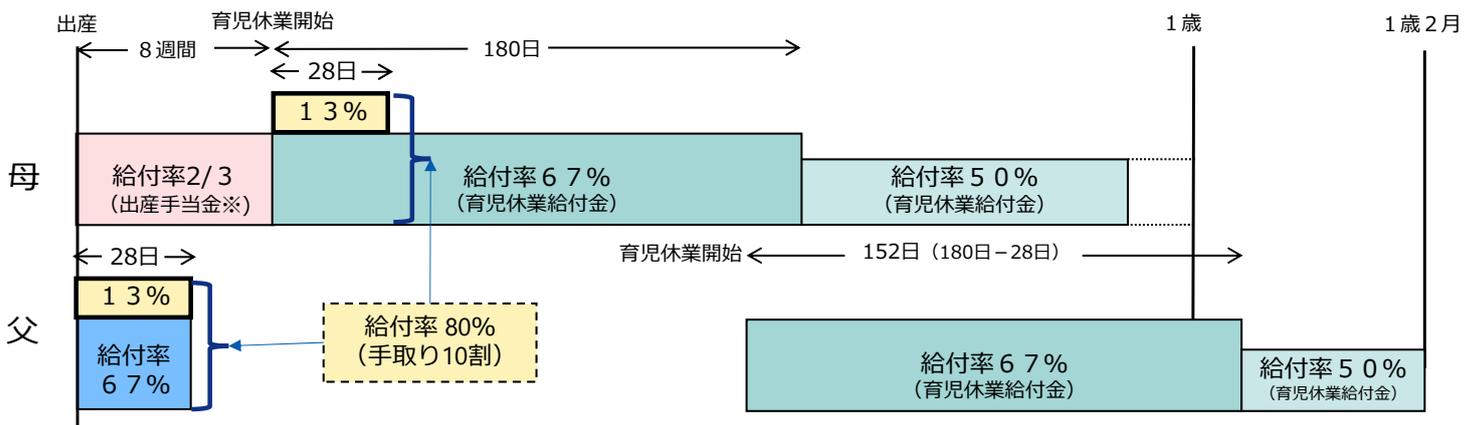
- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。

※ 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額の2/3相当額を支給。

(参考1-2) 育児時短就業給付の創設【雇用保険法】

現状・課題

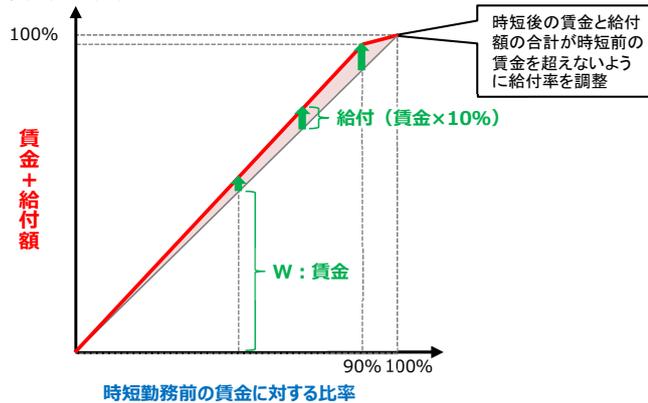
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・子育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

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



問い合わせ先：最寄りのハローワークへ 49

(参考2) 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

問い合わせ・申請先：兵庫労働局雇用環境・均等部 企画課 (TEL 078-367-0700)

(参考3) 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

中小企業
育児・介護
休業等推進支援事業

お問い合わせ

株式会社 パソナ
育児・介護支援事務局
TEL03-5542-1740 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/>

いくぶら

お電話でも
お申込みができます TEL03-5542-1740

51

(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 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/



「介護休業制度特設サイト」

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。

■イクメンプロジェクト

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

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



■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。【経済産業省】

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



52