

# 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

令和7年1月

神奈川県労働局 雇用環境・均等部 指導課

1. 改正法の今後の施行スケジュール
2. 育児・介護休業法の改正について
3. 次世代育成支援対策推進法の改正について
4. 就業規則（育児・介護休業規程）改訂のポイント
5. 企業への支援

# 1. 改正法の今後の施行スケジュール

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"> <li>○ <b>次世代育成支援対策推進法</b>の有効期限の延長</li> </ul>
<p>令和7年4月1日</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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>○ 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>○ 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> <li>○ 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</li> <li>○ 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</li> <li>○ 介護に関する雇用環境整備の義務付け</li> <li>○ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し</li> <li>○ 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>○ <b>次世代育成支援対策推進法</b>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</li> <li>○ くるみん認定基準の改訂（<b>次世代育成支援対策推進法</b>）</li> </ul>
<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"> <li>○ 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設</li> <li>○ 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>

## 2. 育児・介護休業法の改正について

### ① 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

施行日：令和7年4月1日

#### 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。

### 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】

- 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。

### ③ 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

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

#### ② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

$$\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

※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/>



## ④ 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 ※ <b>介護両立支援制度等</b> 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。

## ⑤ 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。 <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 ■ 介護の地域窓口 <a href="https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/">https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/</a> 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 <a href="https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/">https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/</a> 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 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html</a> 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 <a href="https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html">https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html</a> 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 <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> 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 <a href="https://y-ninchisyotel.net/">https://y-ninchisyotel.net/</a> 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

## ⑥ 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。

## ⑦ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和及びテレワークの努力義務化

### 1. 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和 改正前後の制度の概要

施行日：令和7年4月1日

#### 改正前

【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～

【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)

### 2. 介護のためのテレワーク導入の努力義務化 改正後の制度の概要

- **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。

## ⑧ 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と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。

## ⑨ 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

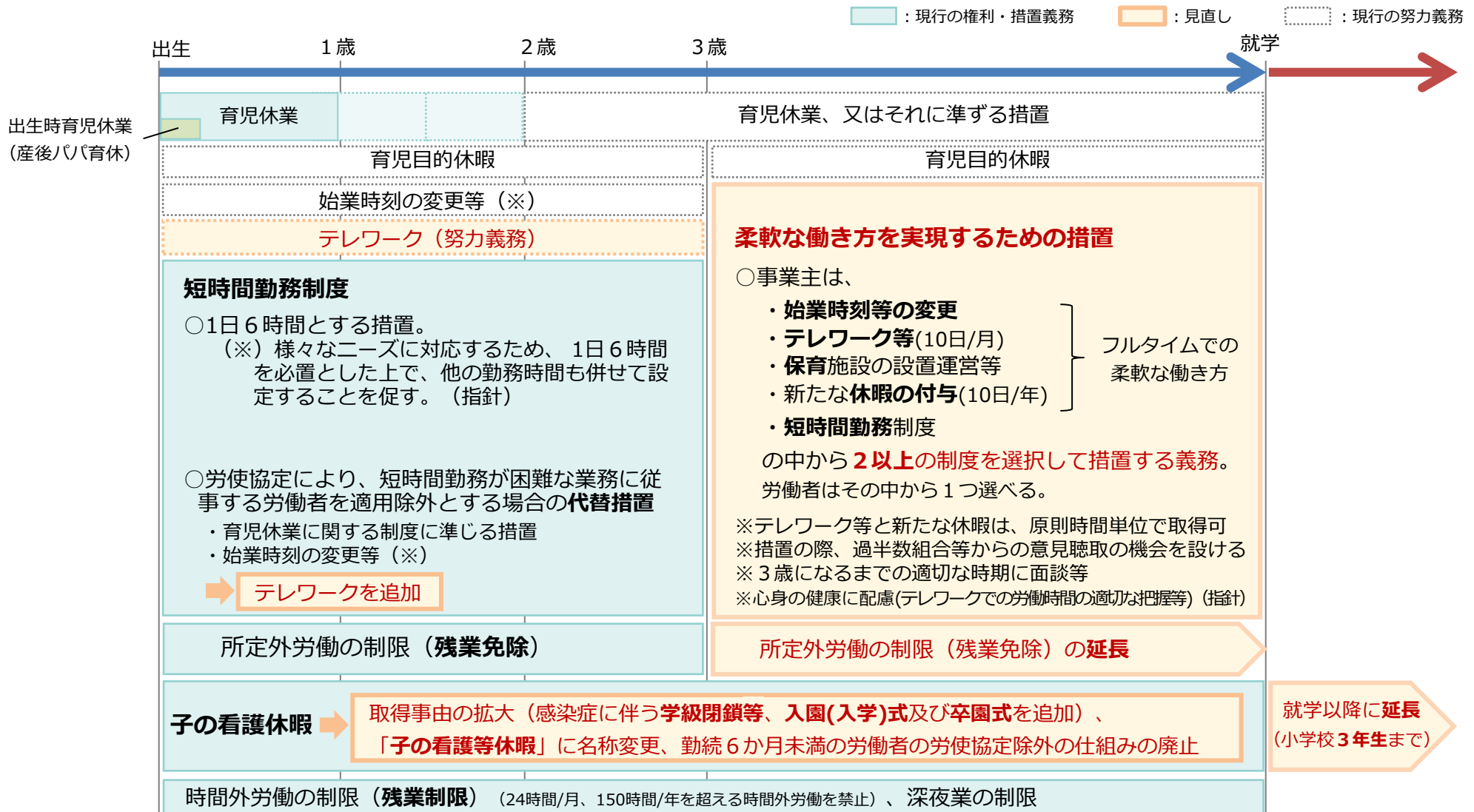
#### 望ましい

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。

# (参考) 改正後の仕事と育児の両立のイメージ



※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

# ⑩ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮義務化（その1）

意向聴取

## ● 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。

## ⑩ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮義務化（その2）

配慮義務

### ● 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。

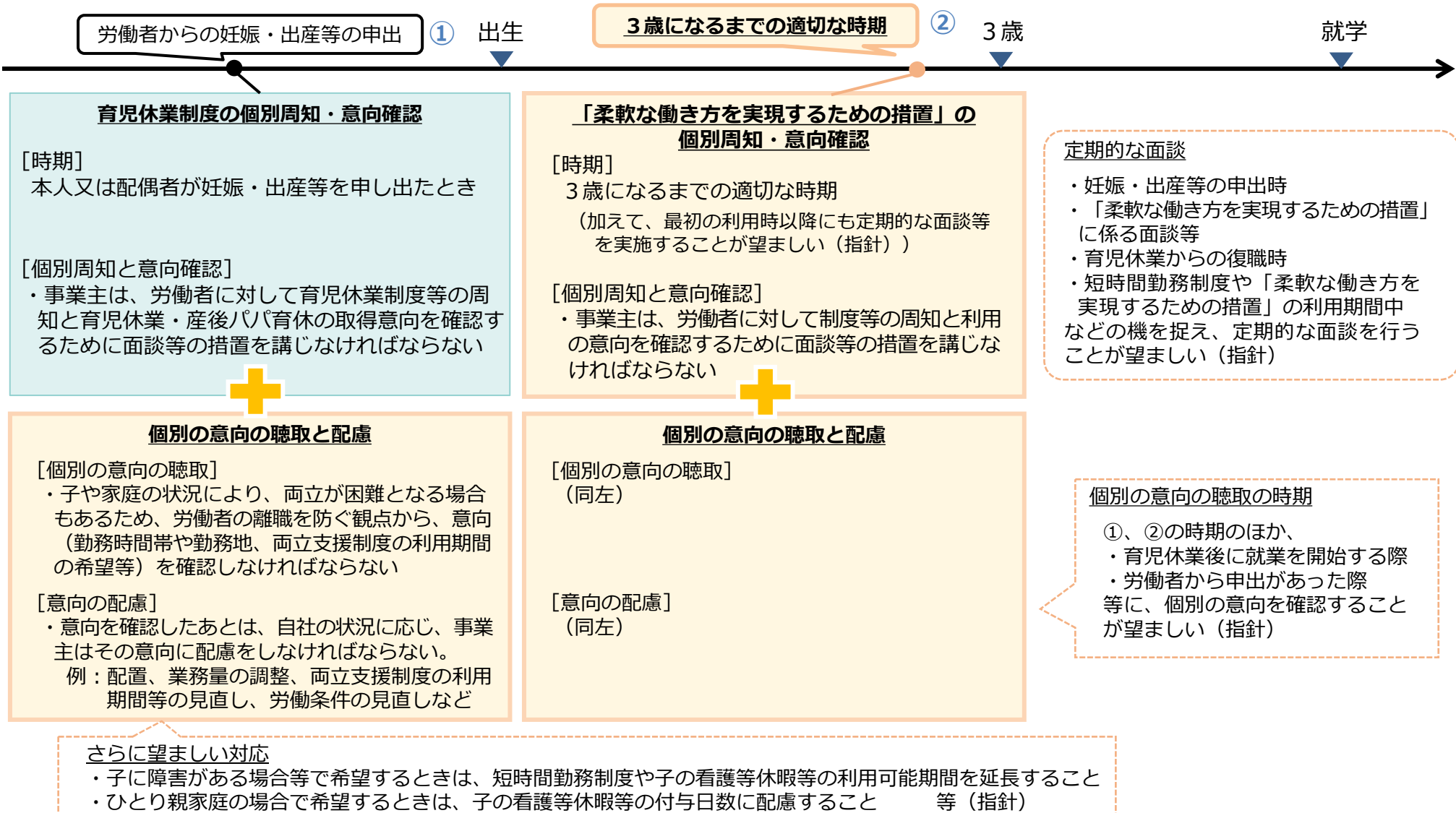
労働者がひとり親家庭の親である場合であって、労働者が希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮することが望ましい。



# (参考) 個別周知・意向確認の実施時期について (⑨⑩のまとめ)

□ : 現行の措置義務

□ : 見直し



### 3. 次世代育成支援対策の改正について

#### 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。）
  - ・ 以下①及び②の項目について状況把握・課題分析の上、数値目標を定める（PDCAサイクルの実施）
    - 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**の労働時間の状況
- 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。

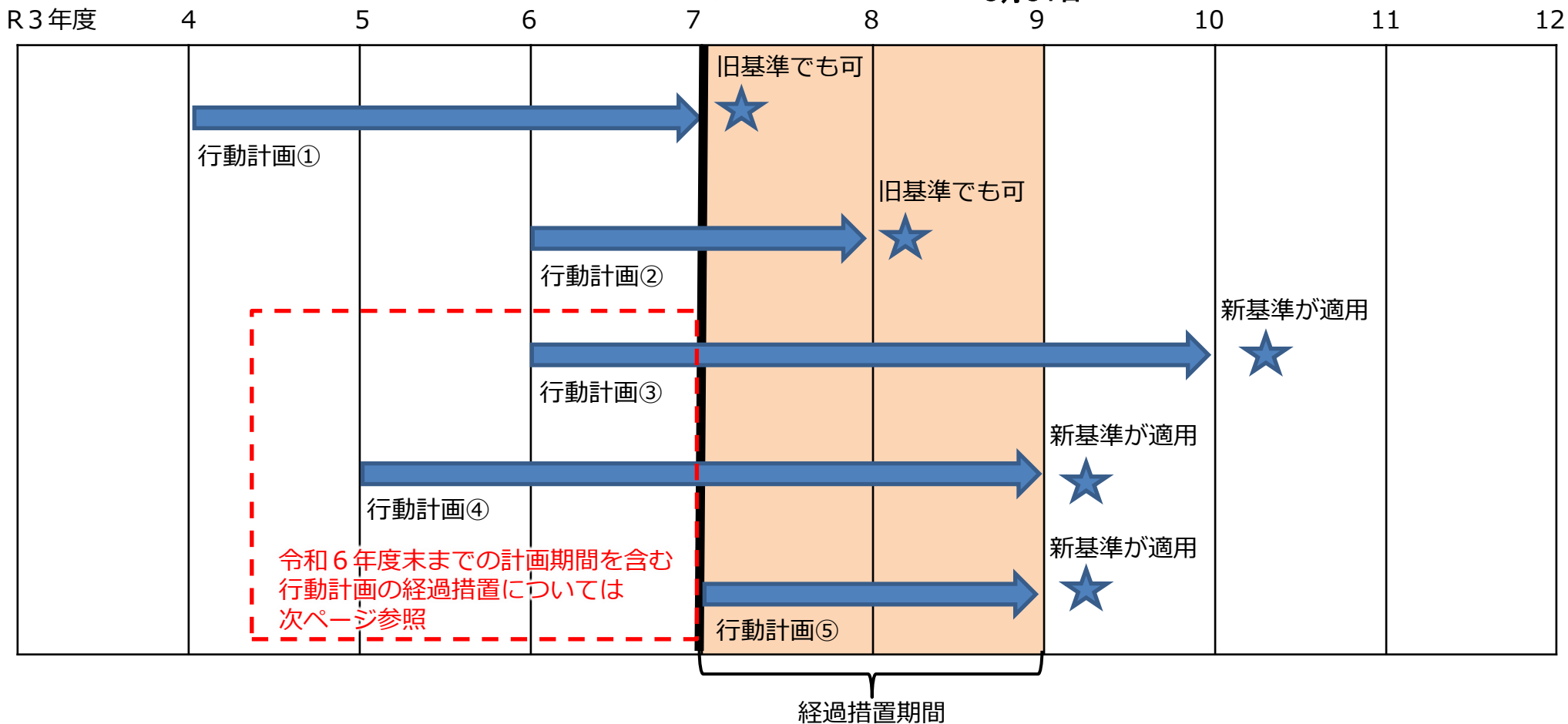
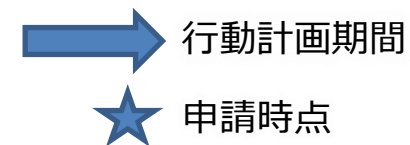
# くるみん認定基準の主な改正内容

		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 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	45時間未満（全てのフルタイム労働 者）	30時間未満（全てのフルタイム労働者） 又は45時間未満（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	45時間未満（全てのフルタイム労働 者）	30時間未満（全てのフルタイム労働者） 又は45時間未満（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



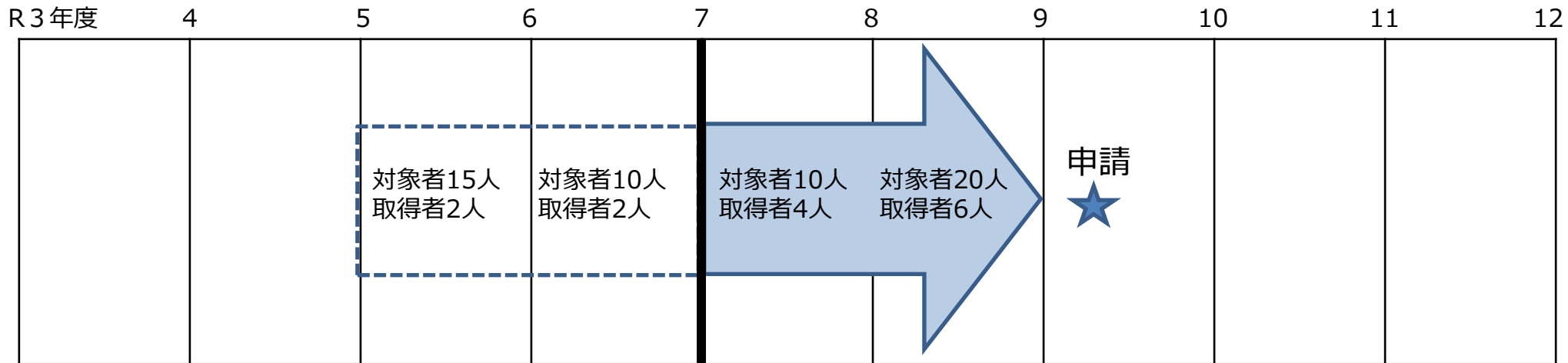
※計画期間の時期にかかわらず、経過措置期間に申請を行った場合、旧基準で認定を受けることができる。

# 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  
対象者55人 = 25% ←新基準（30%）未達

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  
対象者30人 = 33% ←新基準（30%）達成

⇒ 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

# 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。

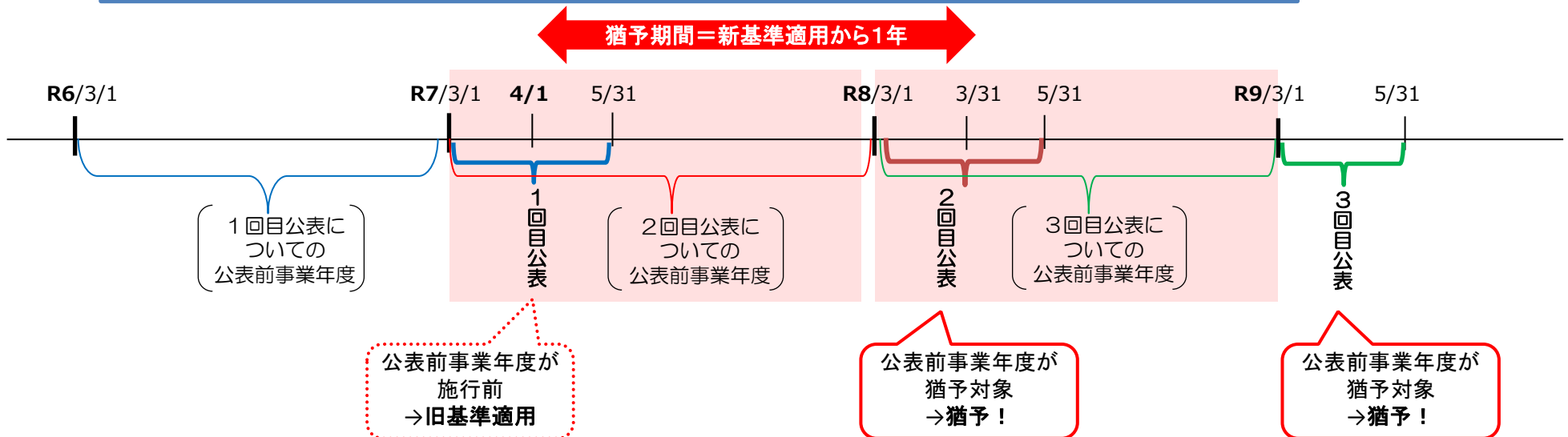
## 1. 猶予期間の考え方

○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



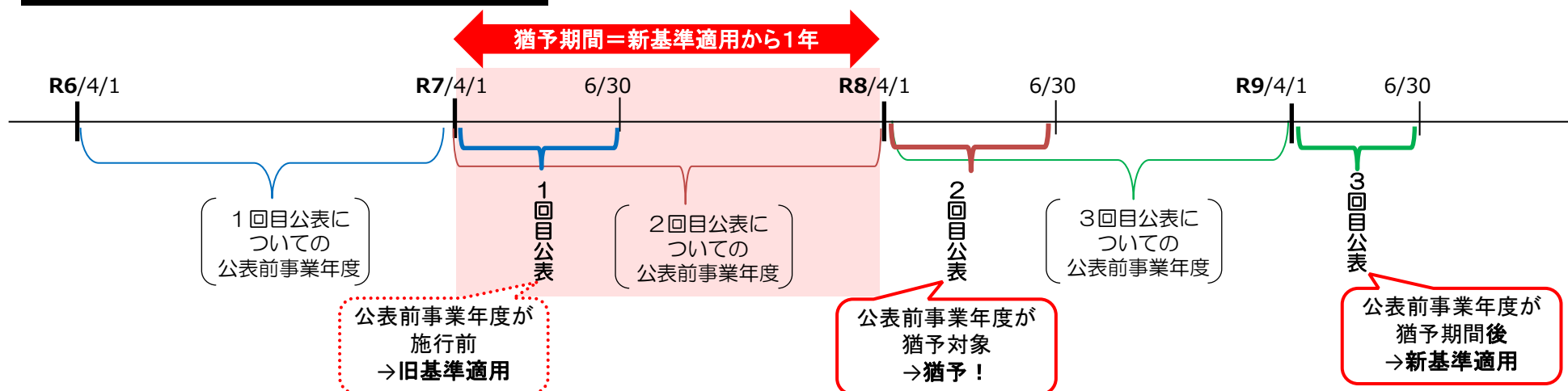
## 2. 「2回連続」の考え方

○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×回数が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 ×：旧基準も未達成	○、△	○	略
		△	新基準未達成 ⇒ ×（1回目）
		×（1回目）	新基準達成 ⇒ リセット 新基準未達成 ⇒ ×（2回目）取消
	×（1回目）	○ ⇒ リセット	略
		△	新基準達成 ⇒ リセット 新基準未達成 ⇒ ×（2回目）取消
		×（2回目） ⇒ 取消	略

## 4. 就業規則（育児・介護休業規程）改訂のポイント

育児・介護休業等に関する規則の規定例[簡易版]の変更点を見え消し修正し、改訂すべき箇所をご案内します。

令和6年11月1日に規定例[簡易版]、Q&Aが公開されました。

規定例[詳細版]、あらまはは今後公開される予定です。

—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（育児休業、介護休業）の取得要件、取得期間、取得日付後の制限、取得日付後の制限、取得期間の延長（延長期間制限）、柔軟な働き方を実現するための措置については、就業規則等に規定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・介護休業法に添った就業規則の改訂例をご紹介します。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解説冊なども参照して、ご自身の就業規則の整備を進めてください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakukai/saishu/000030543.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 トモエシ

厚生労働省  
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）



# ① 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（施行日：令和7年4月1日）

本資料

P3

規定例[簡易版]

P7～8

## 第6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~~ **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）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。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。

一 入社1年未満の従業員

二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

※以下第2項を第3項に繰り下げ

## ② 子の看護休暇の見直し（施行日：令和7年4月1日）

本資料	P4
規定例[簡易版]	P7～8

### 第4条（~~子の看護休暇~~ 子の看護等休暇）

1 ~~小学校就学の始期に達するまでの子~~ 小学校第3学年修了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、~~次に定める当該子の世話等のために、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

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

~~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~~

ただし、労使協定により除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

2 子の看護休暇は、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。

### ③ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和（施行日：令和7年4月1日）

本資料	P10
規定例[簡易版]	P7～8

#### 労使協定の締結により除外可能な者を除外する規定

である場合ご対応ください。

#### 第5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。

~~ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申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~~

ただし、労使協定により除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

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。

## ④ 柔軟な働き方を実現するための措置（その1）（施行日：令和7年10月1日）

本資料	P11
規定例[簡易版]	P11～12

新設の条文として第10条を追加してください。

★5つの措置の中から「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」、「テレワーク」を選択した例です。

### 第10条（柔軟な働き方を実現するための措置）

1 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（対象従業員）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して受けることができる。

- 一 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 二 テレワーク

規定例は2つの措置を選択した例ですが、3つ以上の措置とすることは望ましいです。また、労働者が同時に複数の措置を利用できる制度もご検討ください。

2 1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。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの申出は拒むことができる。

- 一 日雇従業員
- 二 労使協定によって除外された次の従業員
  - (ア)入社1年未満の従業員
  - (イ)1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

## ④ 柔軟な働き方を実現するための措置（その2）（施行日：令和7年10月1日）

本資料	P11
規定例[簡易版]	P11～12

3 1の一に定める始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

一 対象従業員は、申し出ることにより、就業規則第○条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。

- ・通常勤務=午前8時30分始業、午後5時30分終業
- ・時差出勤A=午前8時始業、午後5時終業
- ・時差出勤B=午前9時始業、午後6時終業
- ・時差出勤C=午前10時始業、午後7時終業

二 申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤Aから時差出勤Cのいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、育児時差出勤申出書により人事担当者に申し出なければならない。

## ④ 柔軟な働き方を実現するための措置（その3）（施行日：令和7年10月1日）

本資料	P11
規定例[簡易版]	P11～12

4 1の二に定めるテレワークの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

一 対象従業員は、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。

二 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。

三 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。

四 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、テレワーク申出書により所属長に申し出なければならない。

## ⑤ その他改訂すべき箇所

規定例[簡易版] P11～14

条文の追加等で、条文の引用箇所等のずれが生じる場合は修正ください。

緑→令和7年4月1日施行

赤→令和7年10月1日施行

~~第10条~~ 第11条(介護短時間勤務)

~~第11条~~ 第12条(育児・介護休業等に関するハラスメントの防止)

1 すべての従業員は第1条～~~第10条~~ 第11条の制度の申出・利用に関して、当該申出・利用する従業員の就業環境を害する言動を行ってはならない。  
(以下略)

~~第12条~~ 第13条(給与等の取扱い)  
(内容省略します。前条と同様)

~~第13条~~ 第14条(法令との関係)

育児・介護休業、~~子の看護休暇~~ 子の看護等休暇、介護休暇、育児・介護のための所定外労働の制限、時間外労働及び深夜業の制限、育児短時間勤務、柔軟な働き方を実現するための措置並びに介護短時間勤務に関して、この規則に定めのないことについては、育児・介護休業法その他の法令の定めるところによる。

## ⑥ 各様式例について

規定例では、個別周知・意向確認を書面で行う場合の様式例、雇用環境整備の周知例が掲載されておりますのでご活用ください。

赤字で示すページ数は規定例[簡易版]の該当ページです

施行期日	改正内容
令和7年4月1日	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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>○ 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>○ 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> <li>○ <b>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 P30~32</b></li> <li>○ <b>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 P33~35</b></li> <li>○ <b>介護に関する雇用環境整備の義務付け P36</b></li> <li>○ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し</li> <li>○ 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>○ 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</li> <li>○ くるみん認定基準の改訂（次世代育成支援対策推進法）</li> </ul>
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)	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設</li> <li>○ <b>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 P22~25 P27~29</b></li> </ul>



# 5. 企業への支援 両立支援等助成金（令和6年度予算）

令和6年度予算額 **181**億円（**100**億円） ※（）内は前年度当初予算額

令和4年度支給実績：出生時両立支援コース 7,886件  
育児休業等支援コース 10,642件  
介護離職防止支援コース 988件

## 1 事業の目的

※令和5年度補正予算額 制度要求

働き続け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することにより、仕事と育児・介護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  
※このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに2.3億円（3.0億円）を計上

### コース名／コース内容

#### 出生時両立支援コース

41.5億円（55.4億円）

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

#### 育児休業等支援コース

40.2億円（38.7億円）

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

#### 育休中等業務代替支援コース

87.8億円（新規）

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

#### 柔軟な働き方選択制度等支援コース

3.7億円（新規）

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」により制度利用者を支援

#### 介護離職防止支援コース

5.1億円（2.9億円）

「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

### 支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）

- ①第1種（男性の育児休業取得） **1人目 20万円**  
  - 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 **2~3人目 10万円**
- ②第2種（男性育休取得率の上昇等） 1年以内達成：**60万円**  
  - 2年以内達成：**40万円**
  - 3年以内達成：**20万円**

- ①育休取得時 **30万円**  
  - プランに基づき3か月以上の休業取得 ※無期雇用者、有期雇用労働者各1人限り
- ②職場復帰時 **30万円**  
  - 育休から復帰後、継続雇用

- ①育児休業中の手当支給 **最大125万円**  
    - ・業務体制整備経費：5万円（育休1月未満 2万円）
    - ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで
  - ②育短勤務中の手当支給 **最大110万円**  
    - ・業務体制整備経費：2万円
    - ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
  - ③育児休業中の新規雇用 **最大67.5万円**  
    - 代替期間に応じ以下の額を支給
    - ・最短：7日以上：9万円
    - ・最長：6か月以上：67.5万円
- ※①~③合計で1年度10人まで、初回から5年間

**制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円**

**制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円**

※1年度5人まで

- 介護休業 ①休業取得時 **30万円**  
  - ※休業、両立支援制度それぞれで1年度5人まで
- ②職場復帰時 **30万円**

介護両立支援制度 **30万円**

### 加算措置／加算額

#### <出生時両立支援コース>

- 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**
- ②第2種 **第1種受給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**

#### <育休中等業務代替支援コース>

プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。

- 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
- 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**
- ・最短：7日以上：**11万円**
- ・最長：6か月以上：**82.5万円**

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）

#### <各コース共通>

#### 育児休業等に関する情報公表加算

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**  
 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  
 ※出生時両立支援コース（第2種）以外が対象。各コースごと1回限り。

#### 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**

対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施

#### 業務代替支援加算 休業②に新規雇用**20万円加算**

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**

# 両立支援等助成金（令和7年度概算要求）

令和7年度概算要求額 **358億**円（**181億**円） ※（）内は前年度当初予算額

令和5年度支給実績：出生時両立支援コース 4,366件  
 育児休業等支援コース 13,168件  
 介護離職防止支援コース 1,788件

## 1 事業の目的

働き続け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することにより、仕事と育児・介護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（育休中等業務代替支援コースを除く）。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  
 ※このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに0.8億円（2.3億円）を計上

コース名/コース内容
<p><b>出生時両立支援コース</b> 33.8億円（41.5億円）</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><b>育児休業等支援コース</b> 33.6億円（40.2億円）</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><b>育休中等業務代替支援コース</b> 266.3億円（87.8億円）</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  <b>※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</b></p>
<p><b>柔軟な働き方選択制度等支援コース</b> 12.1億円（3.7億円）</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」により制度利用者を支援</p>
<p><b>介護離職防止支援コース</b> 11.9億円（5.1億円）</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>

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） <b>1人目 20万円</b>                  対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 <b>2~3人目 10万円</b></p> <p>②第2種（男性育休取得率の上昇等） 1年以内達成：60万円                  第1種受給年度と比較し男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇した場合等 2年以内達成：40万円                  3年以内達成：20万円</p>
<p>①育休取得時 <b>30万円</b> ※無期雇用者、                  ②職場復帰時 <b>30万円</b> 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 <b>最大125万円</b> ・業務体制整備経費：5万円（育休1月未満 2万円）                  ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで</p> <p>②育短勤務中の手当支給 <b>最大110万円</b> ・業務体制整備経費：2万円                  ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで</p> <p>③育児休業中の新規雇用 <b>最大67.5万円</b> 代替期間に応じ以下の額を支給                  ・最短：7日以上：9万円                  ・最長：6か月以上：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 <b>20万円</b> 制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 <b>25万円</b>                  改正法（※）施行後は                  制度3つ導入し、対象者が制度利用 <b>20万円</b> 制度4つ以上導入し、対象者が制度利用 <b>25万円</b>                  （※）柔軟な働き方を表現するための措置                  ・子の看護等休暇制度有給化支援                  制度導入時 <b>30万円</b> ※1年度5人まで</p>
<p>①介護休業 取得・復帰：<b>40万円</b>（※5日以上、15日以上取得・復帰で60万円）                  ②介護両立支援制度 ※20日以上利用。（）は60日以上利用。                  制度1つ導入し、対象者が制度を1つ利用 <b>20万円（30万円）</b>                  制度2つ以上導入し、対象者が制度を1つ利用 <b>25万円（40万円）</b>                  ③業務代替支援※5日以上利用。（）は15日以上取得・利用の場合                  介護休業中の新規雇用等 <b>20万円（30万円）</b>                  介護休業中の手当支給等 <b>5万円（10万円）</b>                  短時間勤務中の手当支給等 <b>3万円</b>（※15日以上利用の場合のみ）</p>

加算措置/加算額
<p><b>&lt;出生時両立支援コース&gt;</b>                  ①第1種                  1人目で雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合 <b>10万円</b>加算                  ②第2種                  第1種受給時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 <b>15万円</b>加算</p> <p><b>&lt;育休中等業務代替支援コース&gt;</b>                  プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。                  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                  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  <b>最大82.5万円</b>                  ・最短：7日以上：11万円                  ・最長：6か月以上：82.5万円                  育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合                  ①~③に<b>10万円</b>加算（1か月以上の場合のみ）</p> <p><b>&lt;柔軟な働き方選択制度等支援コース&gt;</b>                  対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合 <b>20万円</b>加算</p>
<p><b>&lt;各コース共通&gt;</b>  <b>育児休業等に関する情報公表加算</b>                  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、<b>2万円</b>加算                  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                  ※出生時両立支援コース（第2種）以外が対象。各コースごと1回限り。</p>
<p><b>環境整備加算 10万円</b>加算                  &gt; 雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合</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。

**Q** 仕事と家庭の両立支援プランナーとは...

**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。

**Q** 育休復帰支援プランとは...

**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。



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！

**人材確保**

安心して育休を取得し、復帰できる環境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！

**業務効率化**

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！

**働き方改革**

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、育休取得者が時間制約のある状態でも無理なく就業できる働き方が実現できます！

お問い合わせ

株式会社バソナ  
**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)  
※本事業は株式会社バ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

# 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

**無料**

## 従業員を介護で離職させないために。

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。

**Q** 仕事と家庭の両立支援プランナーとは...

**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。事業主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。

**Q** 介護支援プランとは...

**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、事業主が取組を策定するプランです。

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 受付時間 9:00~17:30  
※年末年始(12/30~1/4)を除く

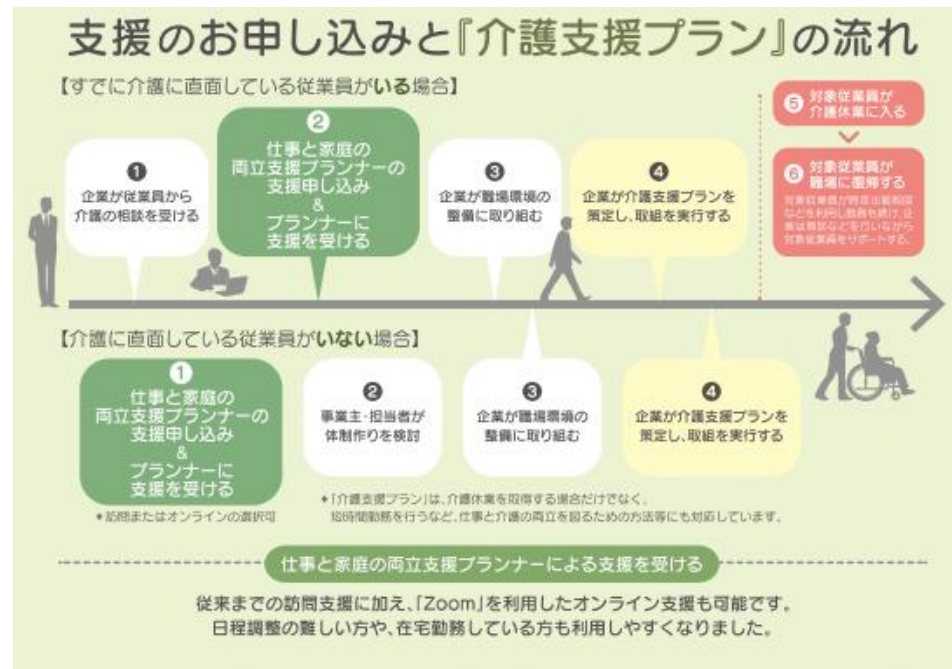
※本事業は株式会社パソナが厚生労働省より委託・運営しています。

支援のお申込み

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

いくぷら

お電話でもお申込みができます TEL 03-5542-1740

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！



**人材確保**

介護が必要な状況は突然訪れます。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。経営課題解決への一歩です。



**環境整備**

従業員が介護を話題にできる職場、相談しやすい環境づくりが大切です。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！



**働き方改革**

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、それぞれの企業の現状に即した働き方改革が可能になります！



## ■ 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](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/](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/ikuji/)



■「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!

日経 DUAL  
パパの育休取得がカギ！多様化する育休のカたち[PR]

日経 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  
「育休を取る」のはあたりまえの時代に。  
知っておきたい育休のアレコレ

日経 ARIA  
男性の育休は勝機。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

# 両立支援のひろば

- 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>

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

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!

企業の行動計画や  
両立支援の取組の  
検索が可能

令和4年4月1日から、くるみん認定及びプラチナ認定の認定基準等が改正されました！新しい認定制度もスタートしました！詳しくはこちらをご覧ください。

自社の行動計画・取組を登録・修正する  
「プラチナくるみん認定企業による次世代育成支援対策の実施状況の公表」「くるみん認定申請のための育児取得状況の公表」「育児・介護休業法に基づく育児取得状況の公表」も「登録・修正する」ボタンから

企業の行動計画・取組を検索する  
企業名、所在地、業種等から検索できます。

検索はこちら

企業の好事例も  
検索が可能

両立支援に取り組む  
企業の事例

事例を見る

https://youritsu.mhlw.go.jp/index.html

## <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	<p>1. 計画期間 20XX年X月X日～20XX年X月X日までの5年間</p> <p>2. 目標と取組内容</p> <p>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</p> <p>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</p>
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□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。

# ご清聴ありがとうございました

★ 神奈川労働局ホームページでは、  
改正育児・介護休業法特設ページを  
開設しております。

神奈川労働局 改正育児・介護休業法

検索



The screenshot shows the homepage of the Kanagawa Labor Bureau. At the top, there is a navigation bar with '神奈川労働局' and a search bar. Below the navigation bar, there are several menu items: 'ニュース&トピックス', '各種法令・制度・手続き', '事例・統計情報', '窓口案内', and '労働局について'. The main content area features a heading for '〈改正育児・介護休業法〉特設ページ【指導課】' and a sub-heading '育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正法が令和7年4月から段階的に施行されます'. On the right side, there is a sidebar with a search bar and a list of categories: '各種法令・制度・手続き', '法令・様式', 'パンフレット・リーフレット', and '各種支援策・助成金制度等'.

ご不明な点がございましたらお問い合わせください。

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法について

神奈川労働局 雇用環境・均等部 指導課 TEL045-211-7380

両立支援等助成金について

神奈川労働局 雇用環境・均等部 企画課 TEL045-211-7357

育児休業給付金、出生後休業支援給付金について  
各ハローワーク 雇用保険適用（継続給付）担当

