

**【参考資料】**  
育児・介護休業法改正等  
関連資料・企業への支援策

熊本労働局雇用環境・均等室

## ■ 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](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](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\\_4CcbI4ivvhl-fIIVFi](https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWgWI_4CcbI4ivvhl-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](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html)

# 「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、全ての子ども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、共働き・共育で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子ども・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子ども・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）全ての子ども・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・事業者を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・共育での推進 【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時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目営業・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・子育て支援特例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。

※この他、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。

## 施行期日

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。）<sup>3</sup>

# 育児休業給付の給付率引き上げ

## 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

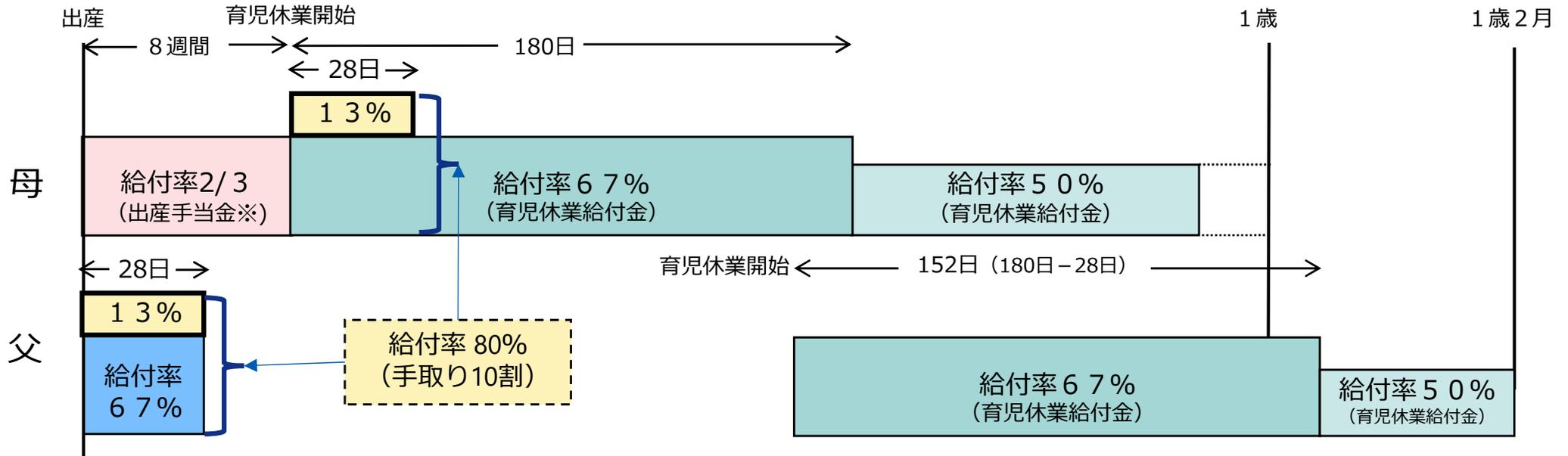
- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。

※ 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額の2/3相当額を支給。

# 育児時短就業給付の創設

## 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。

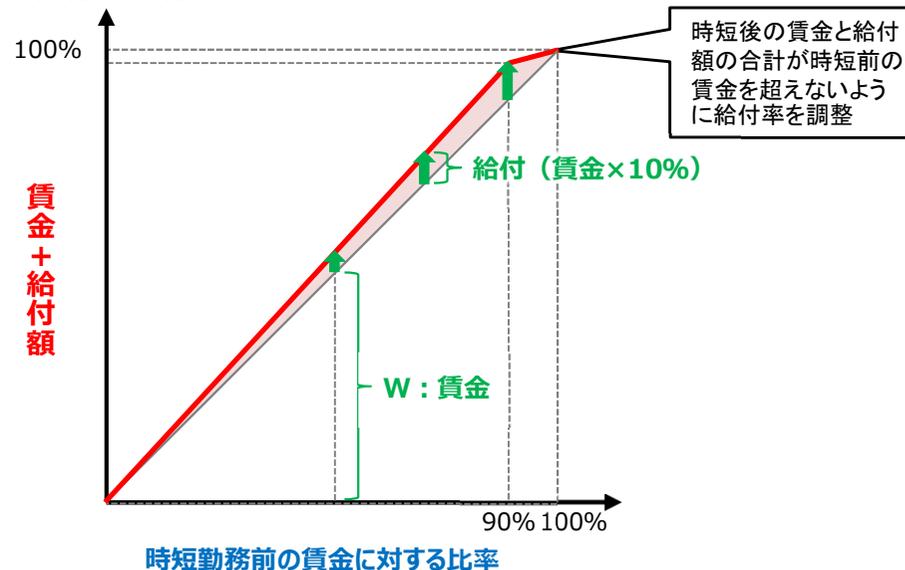
## 見直し内容

- 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



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

# 拡充 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

**出生時両立支援コース**  
 33.8億円（41.5億円）  
 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**  
 33.6億円（40.2億円）  
 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**  
 266.3億円（87.8億円）  
 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  
**※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**

### 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**  
 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**

①育休取得時 **30万円** ※無期雇用者、  
 ②職場復帰時 **30万円** 有期雇用労働者各1人限り

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

### 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つ以上実施した場合 **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）

**<柔軟な働き方選択制度等支援コース>**  
**対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合 20万円加算**

**柔軟な働き方選択制度等支援コース**  
 12.1億円（3.7億円）  
 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

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**  
**改正法（※）施行後は**  
 制度3つ導入し、対象者が制度利用 **20万円** 制度4つ以上導入し、対象者が制度利用 **25万円**  
 （※）柔軟な働き方を実現するための措置  
**・子の看護等休暇制度有給化支援**  
 制度導入時 **30万円** ※1年度5人まで

**<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。

**介護離職防止支援コース**  
 11.9億円（5.1億円）  
 「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

①介護休業 取得・復帰：**40万円**（※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 **20万円（30万円）**  
 制度2つ以上導入し、対象者が制度を1つ利用 **25万円（40万円）**  
 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 **20万円（30万円）**  
 介護休業中の手当支給等 **5万円（10万円）**  
 短時間勤務中の手当支給等 **3万円**（※15日以上利用の場合のみ）

**環境整備加算 10万円加算**  
 ➢ 雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合

# 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。

お問い合わせ

株式会社 バソナ  
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】 TEL 03-5542-1740



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！

# 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

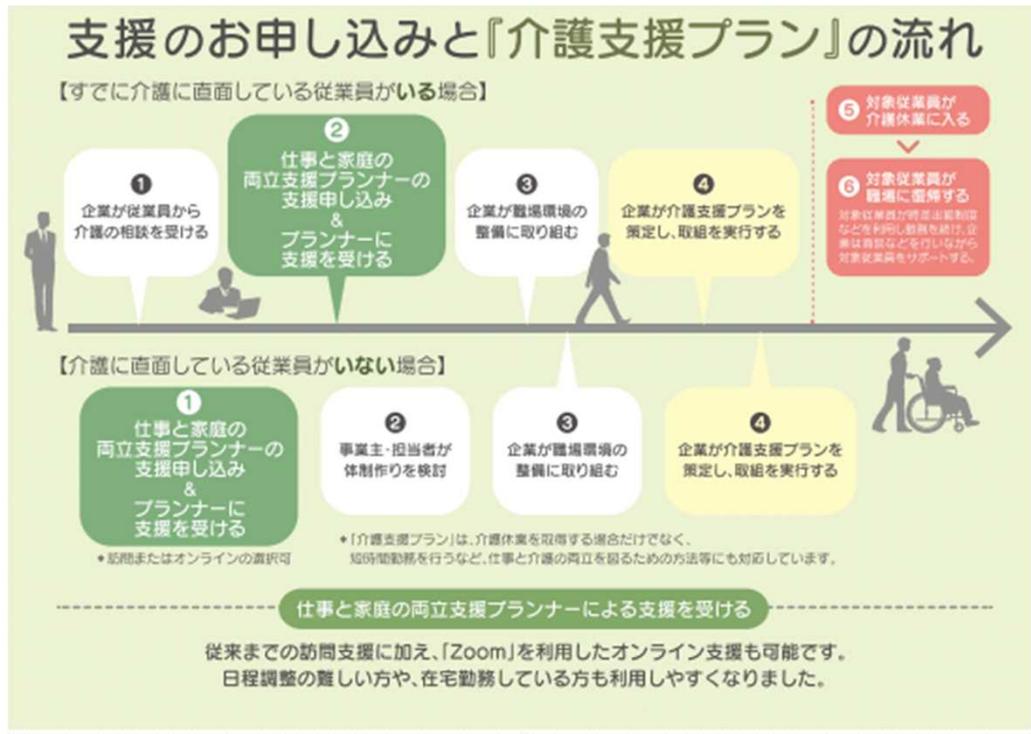
株式会社 パソナ  
**育児・介護支援事務局**  
 TEL 03-5542-1740 受付時間 9:00~17:30  
 年末年始除く(12/30~1/4)を除く  
◎本事業は株式会社パソナが厚生労働省より受託・運営しています。

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

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が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/kaigo/index.html](https://www.mhlw.go.jp/seisakunitsuite/bunya/koyou_roudou/koyoukintou/ryouritsu/kaigo/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

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



**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放送で配信!

**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タチ[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

お問合せ サイトマップ 検索について 印刷について

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」「くみん認定申請のための育休取得状況の公表」「育児・介護休業法に基づく育休取得状況の公表」も「登録・修正する」ボタンから  
登録・修正する 登録メールアドレスを変更する

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

は？ お取立ち情報 Q&A集 事業主の方へ

あなたの会社の取組状況を診断 両立診断サイト 診断する

両立支援に取り組む 企業の事例 事例を見る

QRコード

<https://ryouritsu.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。