

育児・介護休業法等の改正について

～令和7年4月1日から順次施行されます！～

京都労働局
雇用環境・均等室 指導担当

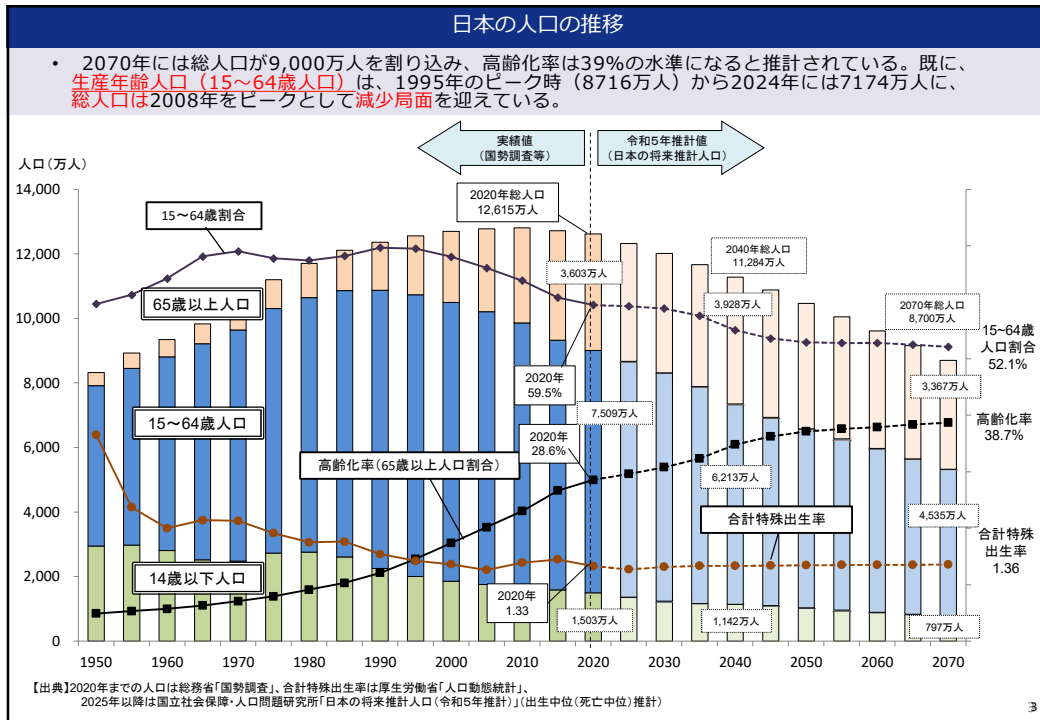
Ministry of Health, Labour and Welfare of Japan

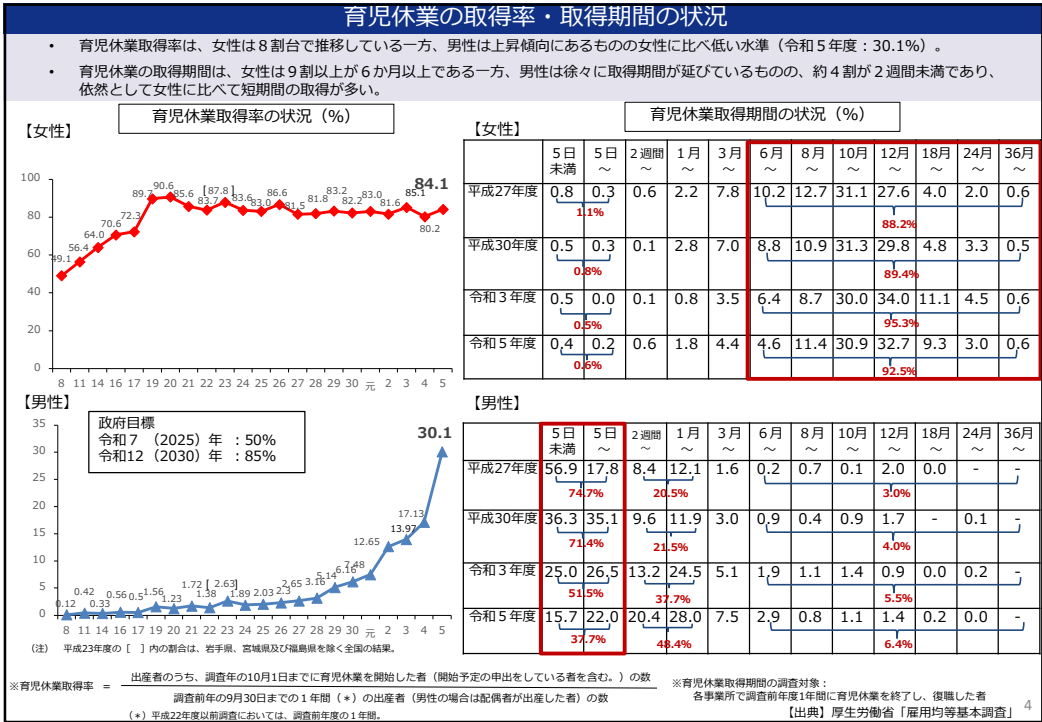
0

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
 3. - (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】
 3. - (2) 育児休業の取得状況の公表義務の拡大【育児・介護休業法】
 3. - (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. - (4) 一般事業主行動計画策定届及びくるみん認定について【次世代育成支援対策推進法】
4. 関連資料

1

1. 改正の背景





4



5

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		介護をしている							
		介護休業等制度の種類		制度の利用あり					
				総数	制度の種類				
雇用形態		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、各種類の合計は、「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」

6

6

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

7

7

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、仕事と育児・介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

8

8

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】

【令和7年4月1日施行】

- ① 所定外労働の制限対象労働者の引き上げ（小学校就学前の子）
- ② 子の看護等休暇の対象労働者の引き上げ（小学校3年生まで）、対象事由の拡大
- ③ 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
- 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

【令和7年10月1日施行】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に対する柔軟な働き方を実現するための措置
- ② 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別意向聴取、配慮



2. 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】

【令和7年4月1日施行】

- 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
- 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）
- 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
- 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

3. 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】

【令和6年5月31日施行】

- ① 時限立法有効期限延長

【令和7年4月1日】

- ① 行動計画策定時の数値目標設定義務付け
- ② くるみん認定基準の引き上げ（詳細な基準は省令に記載）



9

9

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)	<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
令和7年4月1日	<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
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

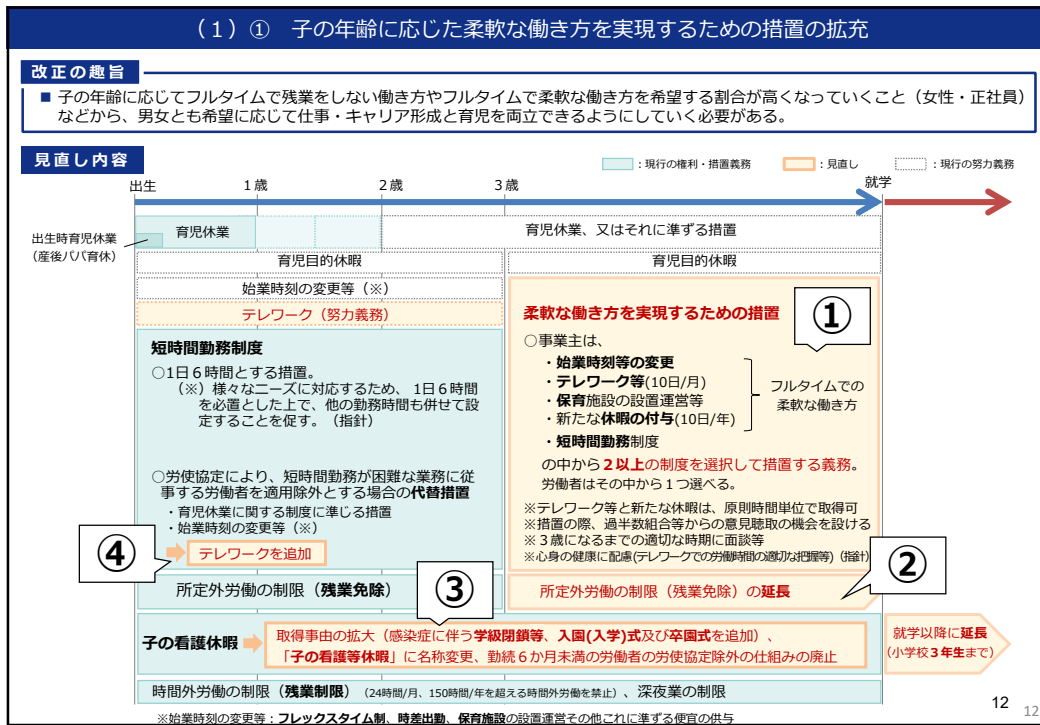
10

10

<h2 style="margin: 0;">3. 改正の内容</h2> <p style="margin: 20px 0 0 40px;">(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】</p>

11

11



12

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。

13

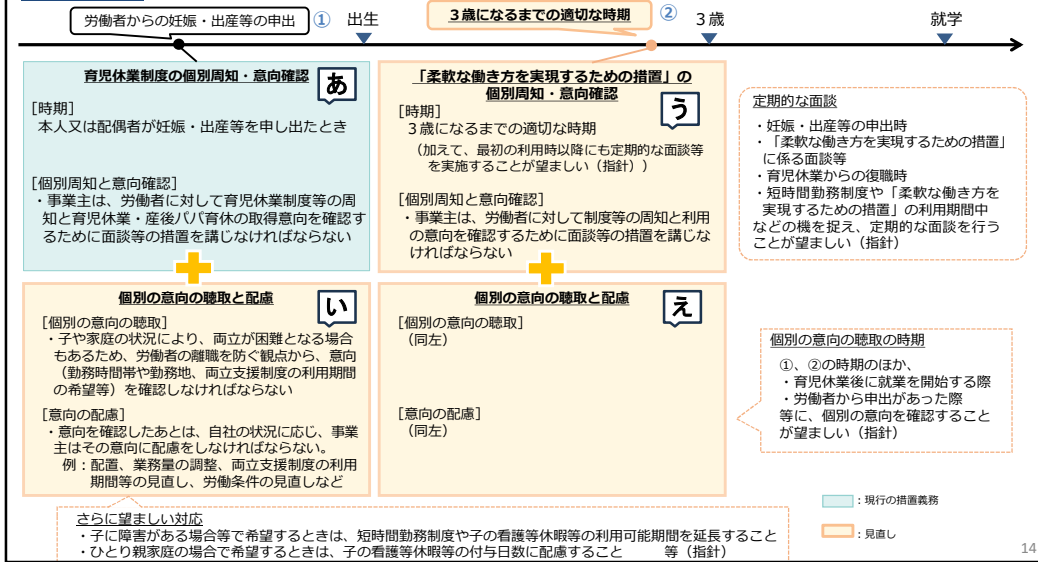
13

(1) 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



14

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 (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めめかす、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。

15

意向聴取 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮義務化

● 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 <small>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。</small>

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。

(1) ③ 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。

18

18

(1) ④ 子の看護休暇の見直し

改正前後の制度の概要

施行日：令和7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



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。

19

19

3. 改正の内容

(2) 育児休業の取得状況の公表義務の拡大 【育児・介護休業法】

20

20

(2) ① 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	令和7年4月1日～
【対象】 ●従業員数1,000人超の事業主	【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	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※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/バ育休を含む）
・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/>



21

21

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】

22

(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。	
現行法の内容 ： 現行の権利・措置義務	
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)
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
選択的措置義務	選択的措置義務
	介護終了まで何回でも請求可能。 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。 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)。

23

(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

：見直し

■ 事業主に以下の措置義務。

① 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

② 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）

③ 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。

24

24

(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。

25

25

(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。

(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) 一般事業主行動計画策定届及び くるみん認定について【次世代育成支援対策推進法】

28

(4) 次世代育成支援対策の推進・強化

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
□□
 - ・**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あつては、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。

29

29

くるみん認定とは？





30

30

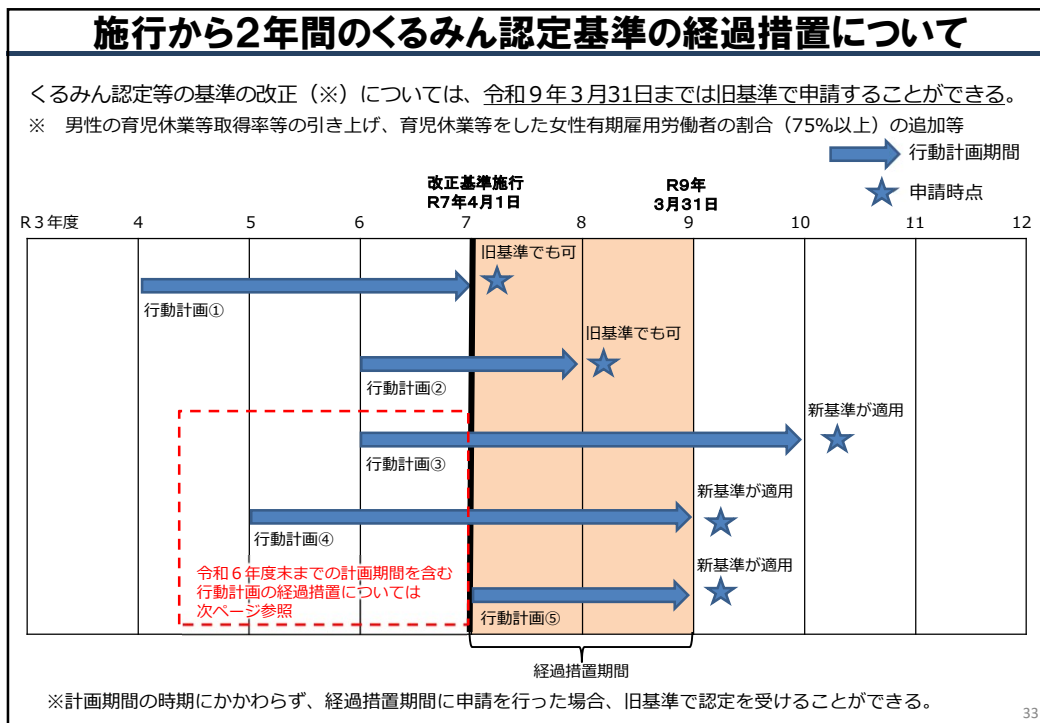
くるみん認定・プラチナくるみん認定・トライくるみん認定・プラスについて			
認定の概要			
<p>① 企業が次世代育成支援対策推進法（以下「次世代法」）に基づいた一般事業主行動計画の策定・届出を行い、その行動計画に定めた目標を達成するなどの一定の要件を満たした場合、「子育てサポート企業」として認定（くるみん認定・トライくるみん認定）</p> <p>② くるみん認定・トライくるみん認定企業のうち、より高い水準の要件を満たした企業に対しては、より優良な「子育てサポート企業」として認定（プラチナくるみん認定）</p> <p>③ くるみん等の認定を受けた企業が、不妊治療と仕事との両立にも積極的に取り組み、一定の認定基準を満たした場合、3種類のくるみにそれぞれ「プラス」認定を追加</p> <p>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。</p>			
主な認定基準 <赤字修正はR7.4.1から>		認定実績（令和6年3月末時点）	
<p>くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん（共通）</p> <ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 <ul style="list-style-type: none"> (1)フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 3045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 (2)月平均時間外労働60時間以上の労働者がいない 		<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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 <p>【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）</p>	
くるみん H19.4.1～	プラチナくるみん H27.4.1～	トライくるみん R4.4.1～	認定企業への優遇措置
<ul style="list-style-type: none"> ◆ 男性の育児休業等取得率 育児休業 30±0%以上 又は 育児休業+育児目的休暇 50±20%以上 <p>※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://youritsu.mhlw.go.jp/)で公表していること</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 男性の育児休業等取得率 育児休業 50±0%以上 又は 育児休業+育児目的休暇 70±50%以上 <p>※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。</p>	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 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±5%以上 	<ul style="list-style-type: none"> ◆ 商品や広告等へのマーク使用 ◆ 公共調達の加点点評価 ◆ 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
R4.4.1～	+	+	実績と政府目標
<p>くるみんプラス</p>	<p>プラチナくるみんプラス</p>	<p>トライくるみんプラス</p>	<ul style="list-style-type: none"> ○ 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）
<p>また、不妊治療と仕事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。</p>			

31 31

31

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	75%
	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
	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	あり	削除
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	10% 20%	30% 50%
	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	7% 15%	10% 20%
	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	30% 50%	50% 70%
ブラチナくるみん認定基準 	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	30% 50%	50% 70%
	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

32

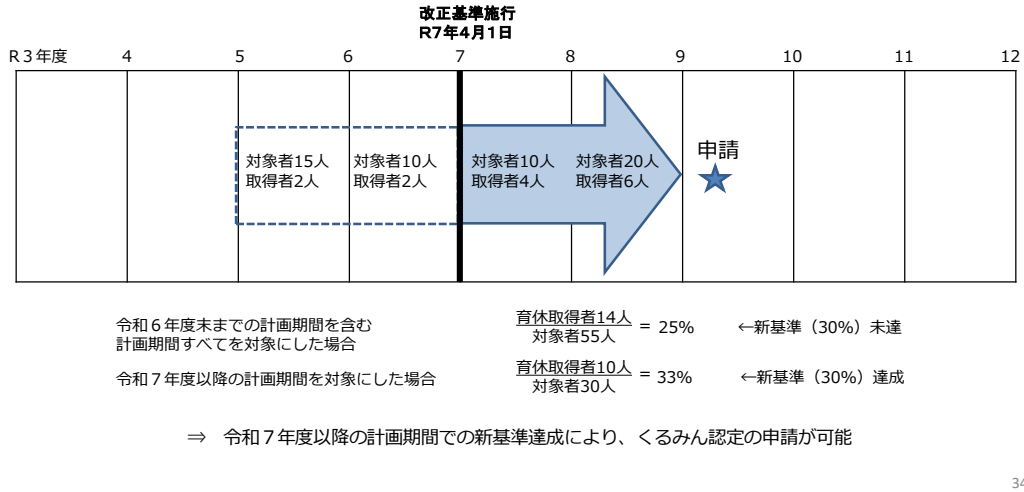


33

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・ブ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%）



34

34

ブラチナくるみんの取消の運用について

ブ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。

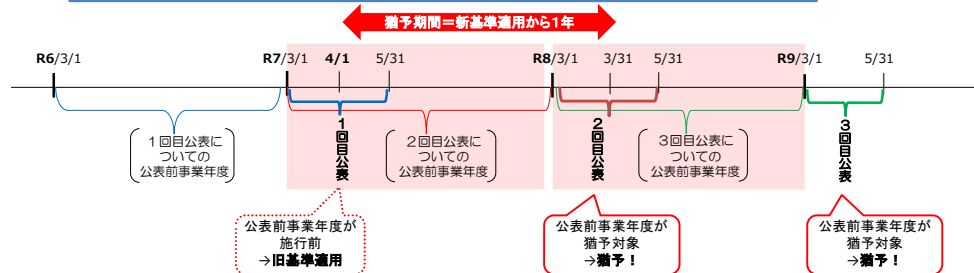
1. 猶予期間の考え方

○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



35

35

2. 「2回連続」の考え方

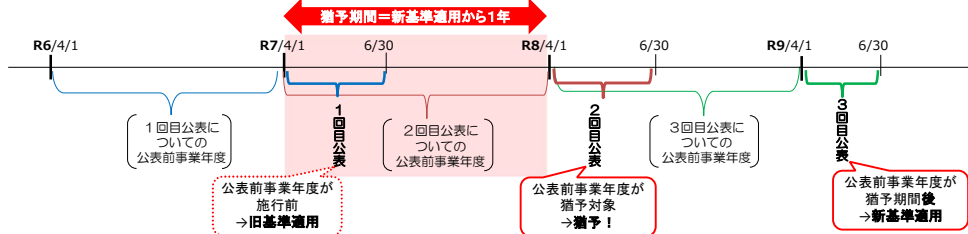
○猶予対象期間に該当する場合は「2回のカウントに含まれない」というときの「2回」の考え方

【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

36

36

4. 関連資料

37

37

関連資料などのご案内

■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=PLMG33RKiSnWgWl_4CcbI4ivhhI-fivFI

■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.htm

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

無料

**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**

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 パンテ
育児・介護支援事務局
 TEL.03-5542-1740 受付時間 9:00~17:30
※本事業は株式会社パンテ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
お申込みが可能です。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～

① 育休（産休）取得
予定の開始・準備
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

※対象従業員がいない
場合は実施を要しません。

④ 対象従業員が
職場に復帰する

⑤ 助成金の
申請をする

⑥ 助成金の
申請をする

※助成金はオンラインの申請です。

仕事と家庭の両立支援プランナーによる支援の流れ

「仕事と家庭の両立支援プランナー」による支援を受けながら、プランナーの指導を受けながら、

① プランを策定・実行する

② 助成金の申請をする

③ 助成金の申請をする

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、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！

人材確保

定員不足を解消し、業務を円滑に実施できることで、優秀な人材を継続して確保できるようにします。

業務効率化

プランを実行し、職場のマネジメントの効率化を図ることで、業務効率化だけでなく、就業全体の生産性の向上に繋がります。

働き方改革

職場全体の業務を効率化し、働き方改革の推進に貢献します。

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

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
育児・介護支援事務局
TEL 03-5542-1740

支援のお申込み
https://kuji-kaigo.mhlw.go.jp/
いくばく
お電話でもお申込みができます | 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】

- 1 企業が従業員から介護の相談を受ける
- 2 仕事と家庭の両立支援プランナーの活用申し込みとプランナーに支援を受ける
- 3 企業が職場環境の整備に取り組む
- 4 企業が「介護支援プラン」を策定し、取組を実施する
- 5 従業員が介護支援プランを策定し、取組を実施する

【介護に直面している従業員がいない場合】

- 1 仕事と家庭の両立支援プランナーの活用申し込みとプランナーに支援を受ける
- 2 事業主・経営者が体制作りを検討
- 3 企業が職場環境の整備に取り組む
- 4 企業が介護支援プランを策定し、取組を実施する

※1介護支援プランとは、介護休業を併用する場合はだけでなく、短期復職を行うなど、仕事と介護の両立を目的とした取組にも対応しています。

※2従業員は就業計画に基づいて相談を受ける

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！

人材確保

介護が必要なお客さまに対応できます。仕事と介護の両立を支援する体制作りは、事業主が人材確保の課題を解決への一歩です。

環境整備

従業員が介護を依頼できる職場環境しやすくなるのが大定です。企業に取組があった場合に、スムーズな対応が可能となります！

働き方改革

プランナーによる支援により、職場環境を整えることにより、働き方改革の推進が実現します！

育児・介護休業制度特設サイト

介護休業

介護休暇

短時間勤務等の措置

所定外労働の制限

時間外労働の制限

深夜業の制限

■ 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



厚生労働省 育児休業制度 特設サイト

文字サイズの変更: 標準 | 大 | 特大

パパもママも、仕事と育児を両立できるように！

育児休業制度を活用しましょう！

■ 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/kuji/



男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

■「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!

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

イクメンの星

イクメンプロジェクト チャンネル

パネルを貼ろう!

目録 DUAL

目録 Doors

目録 ARIA

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

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

42

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>

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	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日数、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～ 年次取得計画を作成し、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A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未まで、心身に障がいを持つ子の場合、小学校二年生の年度未まで）で取得可能。」といった記載をしている企業もあり。

43