

改正 育児・介護休業法

改正 次世代育成支援対策推進法 について

～共働き・共育ての推進等～

大分労働局 雇用環境・均等室

1. 改正の背景（仕事と**育児**の両立支援制度）
2. 改正 育児・介護休業法の内容
（仕事と**育児**の両立支援制度）
3. 改正の背景（仕事と**介護**の両立支援制度）
4. 改正 育児・介護休業法の内容
（仕事と**介護**の両立支援制度）
5. 改正 次世代育成支援対策推進法の内容
6. 関連資料

本日の補足資料

- ① 育介規定（例）（簡易版・協定あり）
- ② 参考様式
- ③ 労使協定（例）
- ④ 次世代法リーフレット

ひと、くらし、みらいのために



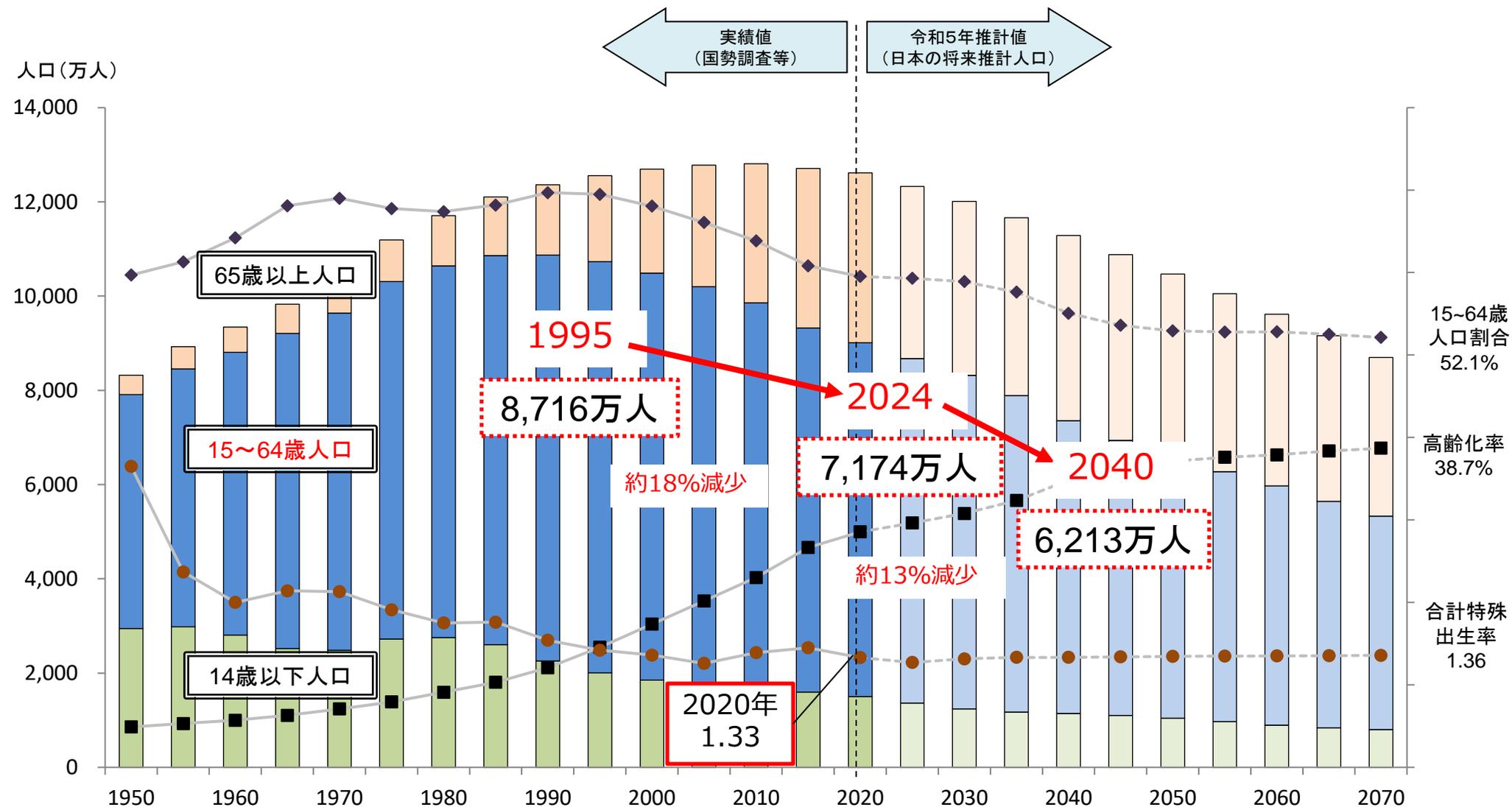
厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

1. 改正の背景

(仕事と育児の両立支援制度)

日本の人口の推移

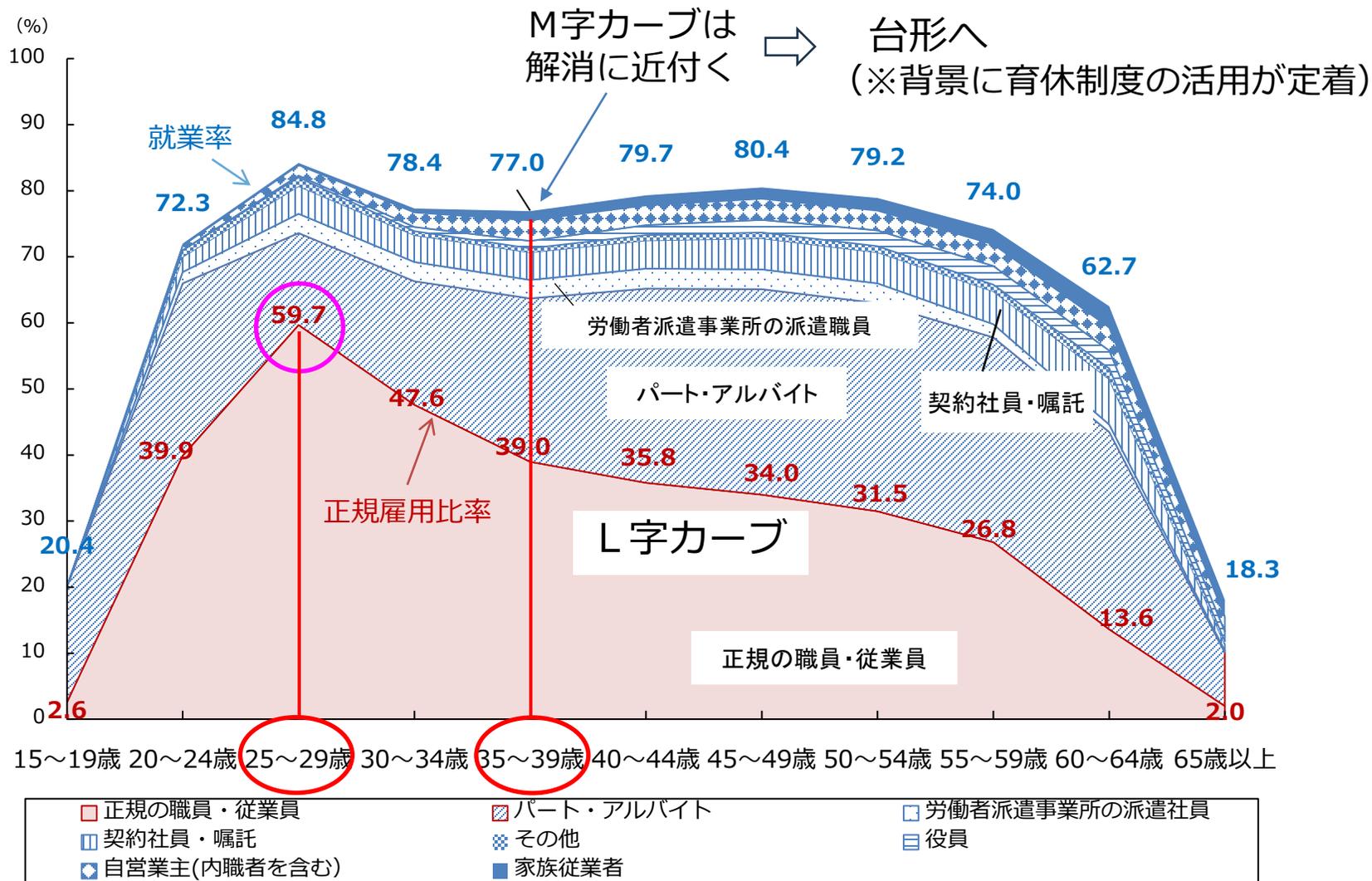
- 2070年には総人口が9,000万人を割り込み、高齢化率は39%の水準になると推計されている。既に、生産年齢人口（15～64歳人口）は、1995年のピーク時（8716万人）から2024年には7174万人に、総人口は2008年をピークとして**減少局面**を迎えている。



【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）

女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

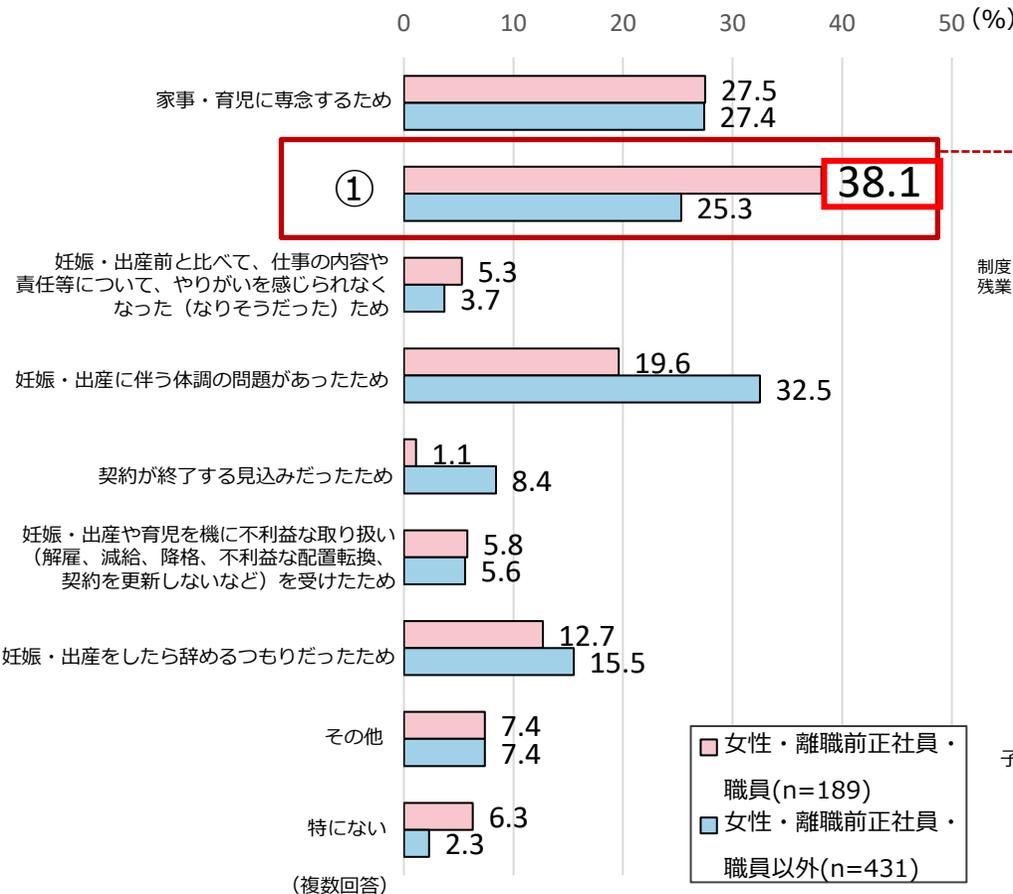
- 年齢階級別の就業率は、35～39歳の77.0%を底に再び上昇していく。
- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳が59.7%とピークとなっている。その後、年齢が上昇していくにつれ、「パート・アルバイト」等の非正規雇用で働く者の割合が増加していく。（いわゆるL字カーブ）



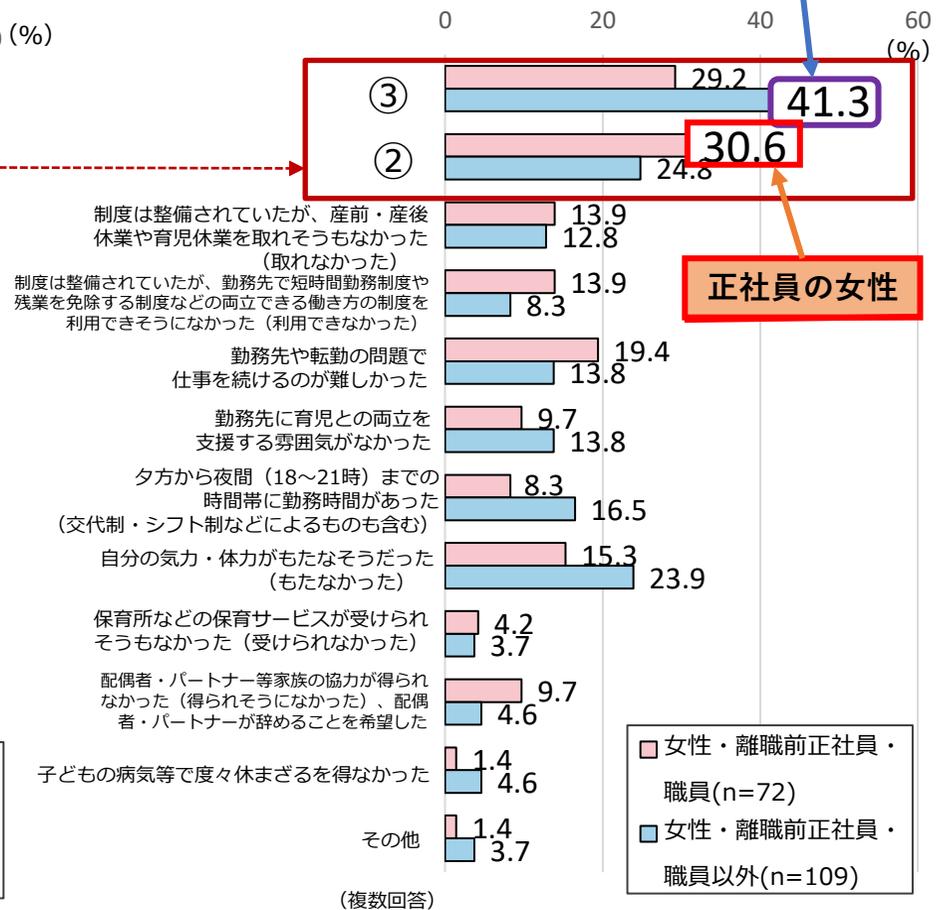
出産・育児を理由に離職した女性の二重 ～女性離職経験者が仕事を辞めた理由～

- ① 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、
- ② 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%)が最も高い。
- ③ 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

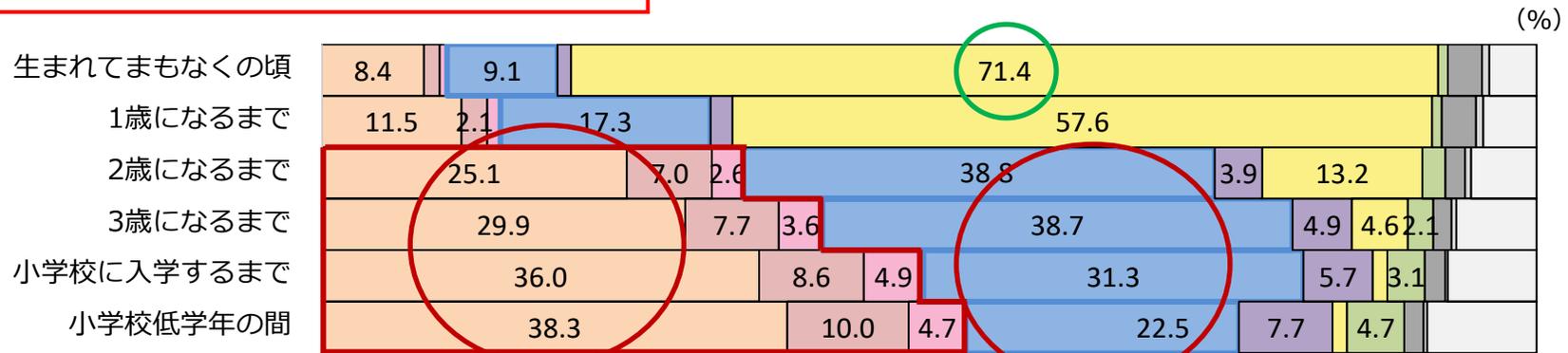


(出典) 日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」(労働者調査)(令和4年度厚生労働省委託事業)
 ※小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者(調査時点の有職無職は問わない。)を対象としたアンケート調査

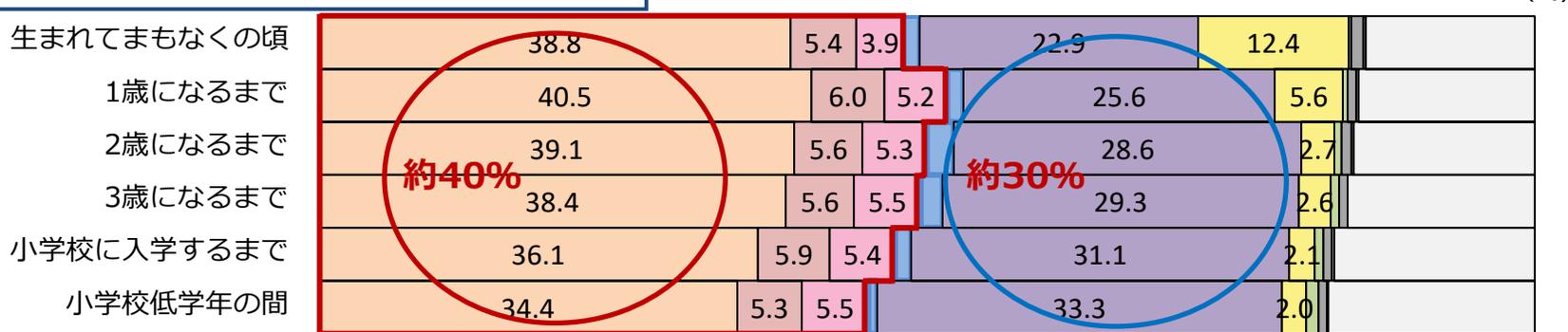
希望する仕事と育児の両立の在り方

- 女性・正社員については、子が生まれてまもなくは休業、1歳以降は小学校就学前までは、できるだけ残業をしないようにするや短時間勤務を希望する割合が高くなっています。
- 男性・正社員についても、残業をしない働き方が約40%と高い。
- 男女共に、柔軟な働き方（入社・退社時間やシフトの調整、テレワーク）の希望も一定割合ある。

希望する両立の在り方・未子（女性・正社員）



希望する両立の在り方・未子（男性・正社員）



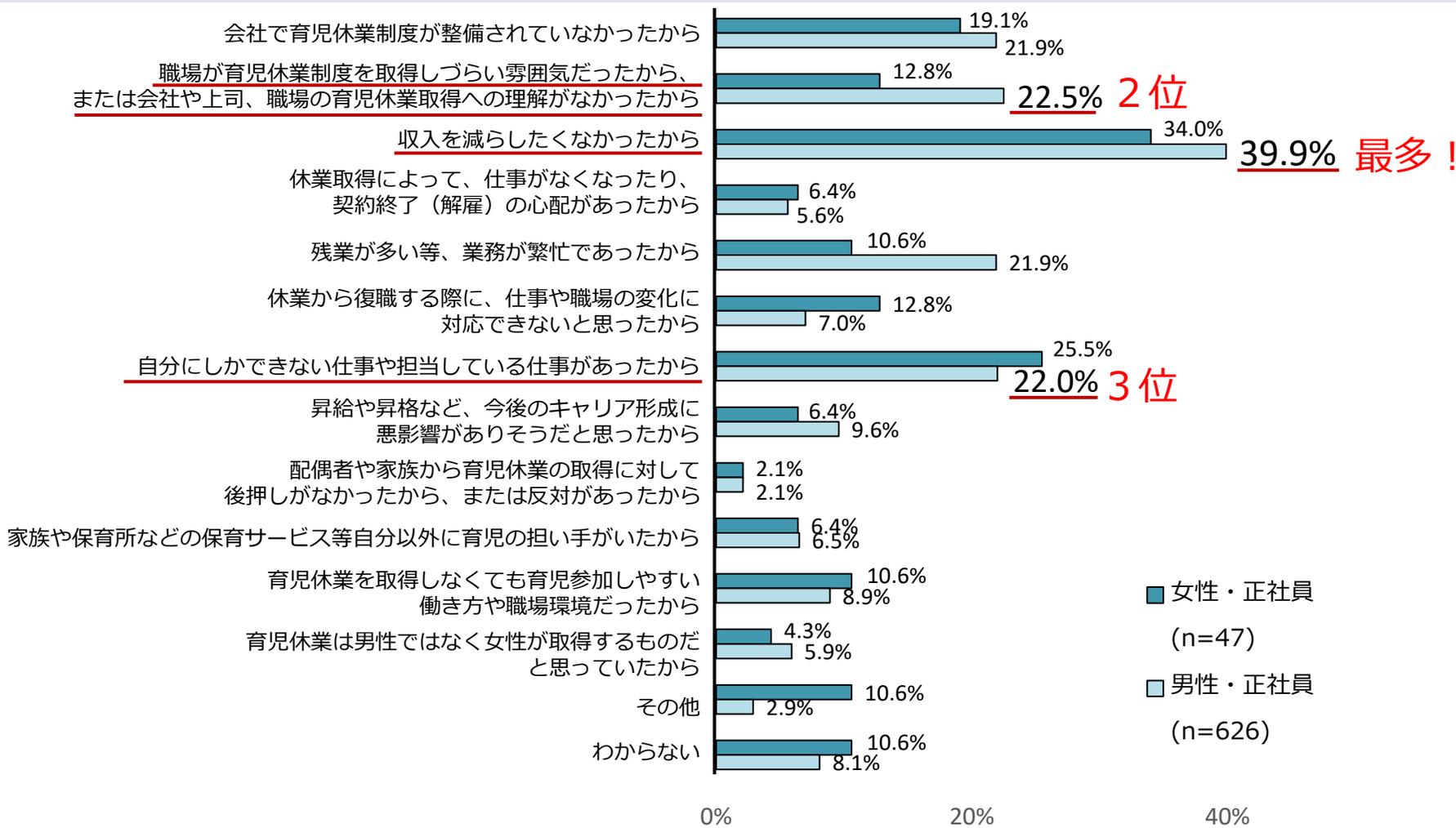
【出典】(株)日本能率協会
総合研究所「仕事と育児
の両立等に関する実態
把握のための調査研究
事業」(労働者調査)
(令和4年度厚生労働
省委託事業)
※小学校4年生未満の
子の育児を行いながら
就労し、約10年以内
に妊娠・出産・育児の
ために離職した経験の
ない労働者を対象とし
たアンケート調査

- 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

育児休業制度を利用しなかった理由（男性正社員）

- 「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）」、「利用したことはないが、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。

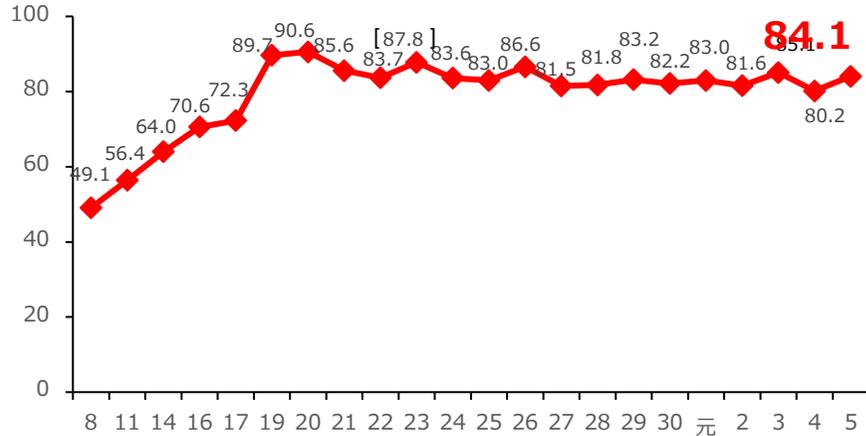
※複数回答

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。

【女性】

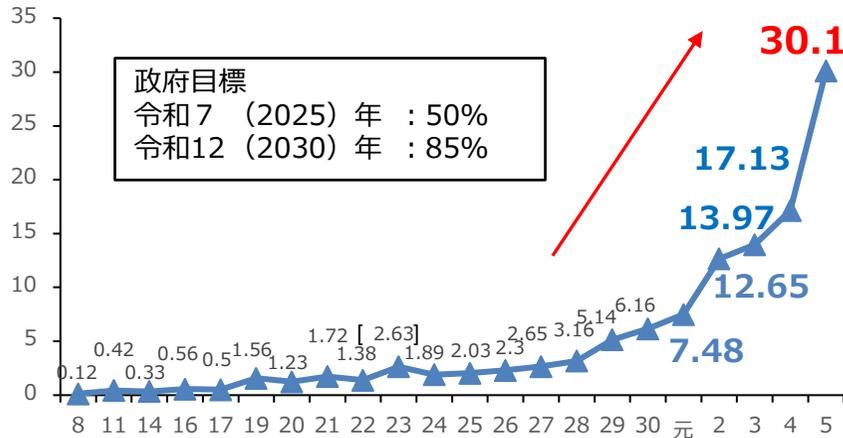
育児休業取得率の状況 (%)



【女性】 育児休業取得期間の状況 (%)

	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	1.1%					88.2%						
平成30年度	0.8%					89.4%						
令和3年度	0.5%					95.3%						
令和5年度	0.6%					92.5%						

【男性】



政府目標
令和7 (2025) 年 : 50%
令和12 (2030) 年 : 85%

【男性】 2週間未満 2週間以上3か月未満 6か月以上

	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	74.7%		20.5%			3.0%						
平成30年度	71.4%		21.5%			4.0%						
令和3年度	51.5%		37.7%			5.5%						
令和5年度	37.7%		48.4%			6.4%						

(注) 平成23年度の [] 内の割合は、若手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

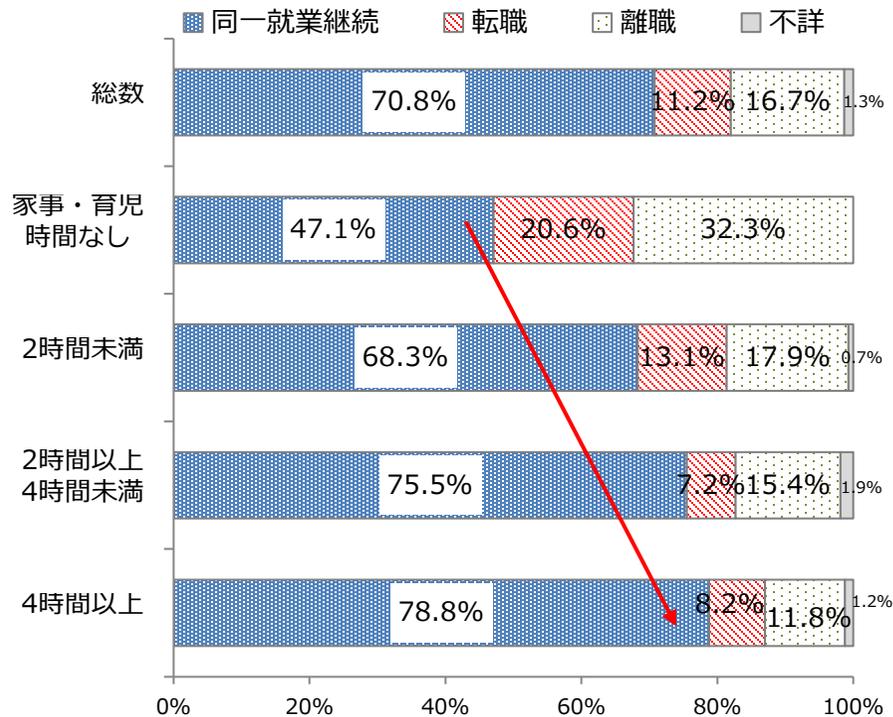
※育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（*）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$
（*）平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

※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」

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・育児時間別にみた
妻の出産前後の継続就業割合

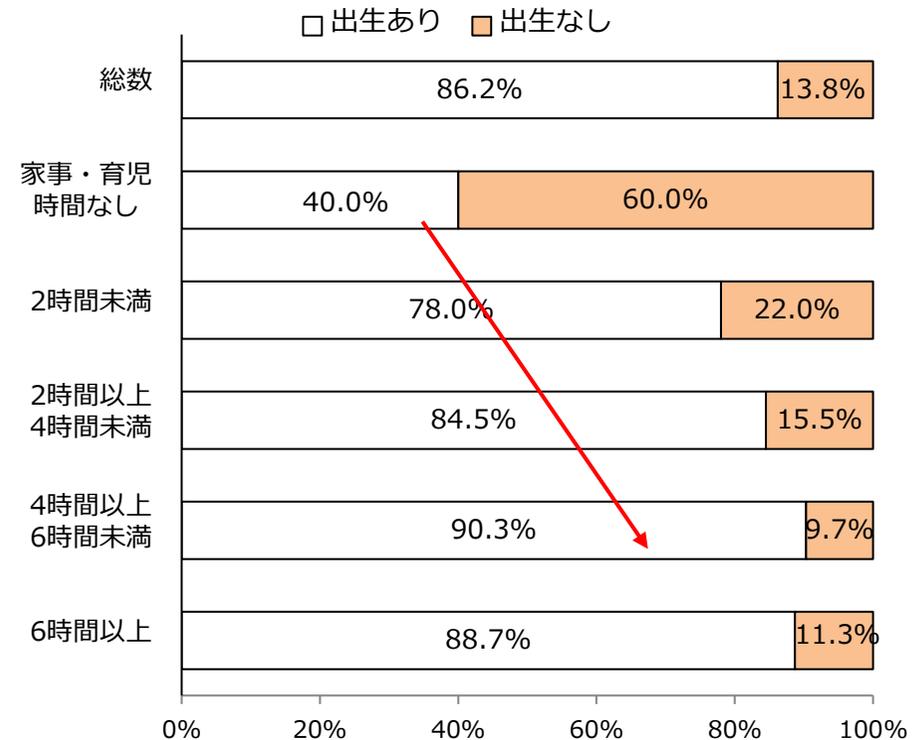


【出典】厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」
（調査年月：2022年11月）より作成

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・育児時間別にみた
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。

2. 改正 育児・介護休業法の内容 (仕事と育児の両立支援制度)

1 柔軟な働き方を実現するための措置（その1）

義務

● 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

○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。

※ 過半数労働組合、労働者の過半数の代表者

【選択して講ずるべき措置（**事業場単位、職種単位等で可能**）】

- 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と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります。



注意点

- 施行日から措置が講じられるよう、施行より前に意見を聞く必要があります。
- すでに社内で導入している制度が本措置に適合する場合（例：「始業就業時刻等の変更」と「短時間勤務制度」）は、本措置として選択することは可能です。
ただし、この場合においても意見聴取は必要です。
- 2つの制度を追加・変更する場合においても、あらためて意見聴取する必要があります。

1 柔軟な働き方を実現するための措置（その1）

義務

● 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

各選択肢の内容

- 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（※所定労働日数によって増減）以上の日数を利用可能することが必要です。（原則時間単位で取得可）
- 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。（原則時間単位で取得可）
- 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。

● 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

○労働者は、事業主が講じた制度の中から**1つを選択して利用**することができます。

※ 対象外となる労働者

- ・ 日雇労働者
- ・ 労使協定を締結した場合の次の労働者
入社1年未満の労働者、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者

注意点

- 労働者からの申出期限については、育児・介護休業法に定めはありません。
申出期限を定める場合は、就業規則等にあらかじめ定めておく必要があります。
(例：2週間前、1か月前)

就業規則等の変更
育介規定（例）第10条参照
（様式集で検索）

※ 過度に煩雑な手続きや早すぎる期限を設定するなどは許容されるものではありません。

2 柔軟な働き方を実現するための措置（その2）

義務

● 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

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。

1 周知時期 (対象労働者)	<p>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)</p> <p>※1 (例) 子の誕生日が3月15日の場合 1歳の2月16日から2歳の2月15日まで</p> <p>※2 施行日に対象となる子：4.10.31から5.10.30までに生まれた子ども</p>
2 周知事項	<p>① 制度の内容（両立支援制度等のうち2つ以上）</p> <p>② 制度利用の申出先（例：人事部、担当者など）</p> <p>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</p>
3 個別周知・意向確認の方法	<p>①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか</p> <p>注意：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。</p>

● 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

注意 点

- 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。

(例) 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

- 「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。

参考様式P6,7参照
(様式集で検索)

望ましい
取組

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。

● **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

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、確認された意向について配慮しなければなりません。

背景

子育て世帯の「共働き・共育て」を推進する中で、この意向の聴取は、**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。**

意向聴取の時期 (対象労働者)	①労働者本人又は配偶者の妊娠・出産等を申出たとき 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)
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

参考様式P8参照

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 取組

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。

● 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

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・勤務地にかかる調整
 - ・業務量の調整
 - ・両立支援制度の利用期間等の見直し
 - ・労働条件の見直し
- 等

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。

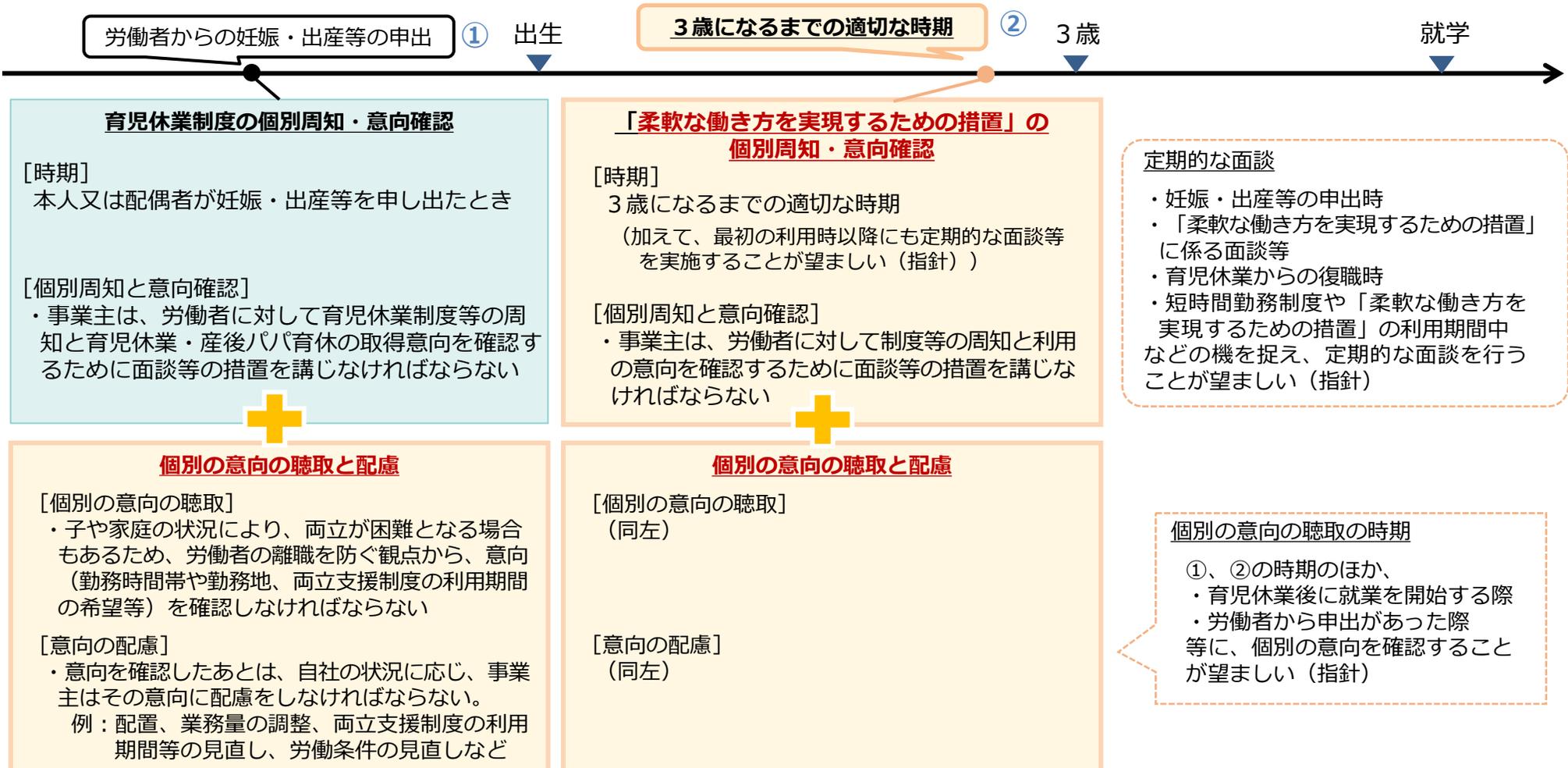
労働者がひとり親家庭の親である場合であって、労働者が希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮することが望ましい。

望ましい
取組

個別周知・意向確認・配慮 早見表

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。



さらに望ましい対応

- ・子に障害がある場合等で希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長すること
- ・ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること 等(指針)

■ : 現行の措置義務

■ : 新設

4 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

就業規則等の変更
育介規定（例）第6条参照

施行日：令和7年4月1日

改正前

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



改正後

小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

5 ①育児のためのテレワークの導入が努力義務化 ②短時間勤務の代替措置にテレワークを追加

選択する場合は
就業規則等の変更

施行日：令和7年4月1日

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

短時間勤務制度（3歳未満）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。

（従来の①フレックスタイム制、②時差出勤、③保育施設の設置運営等に追加）

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

6 子の看護休暇が見直されます

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

【除外できる労働者(労使協定必要)】

- 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

「子の看護**等**休暇」

小学校3年生修了までに**延長**

感染症に伴う学級閉鎖等
入園(入学)式、卒園式
を**追加**

週の所定労働日数が2日以下

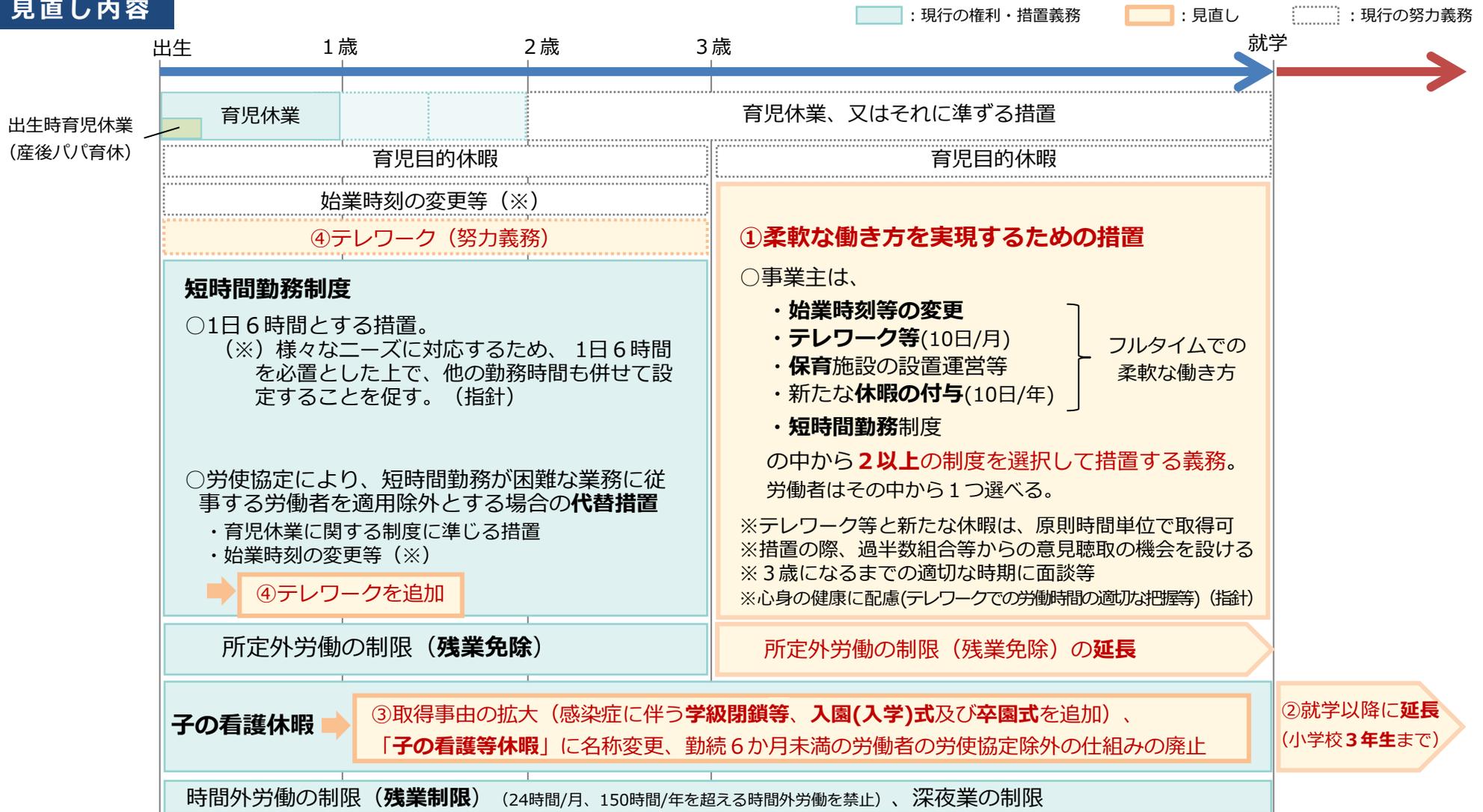
就業規則等の変更
育介規定(例)第4条参照
労使協定(例)第3条参照

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 早見表

改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

見直し内容



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

6 育児休業等の取得状況の公表義務の拡大

施行日：令和7年4月1日

従業員数**301人以上**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。（**公表前事業年度の期間、①又は②のどちらを選択したのかも併せて公表**）
- ・ 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。

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

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

（1人の子に対して複数回育児休業を取得した場合も1回とカウント、少数第1位以下切り捨て）

- ・ 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/>



6 育児休業等の取得状況の公表義務の拡大（よくある質問）

Q1 「育児休業等」とは何ですか？

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）

Q2 「育児を目的とした休暇」とは何ですか？

休暇の目的の中に「育児を目的とするもの」であることが就業規則等で明らかにされている休暇制度です。育児休業やこの看護休暇など法定の制度は除きます。

Q3 「産後パパ育休」と「育児休業」は分けて計算するのですか？

産後パパ育休とそれ以外の育児休業等を分けて割合を計算する必要はありません。

Q4 育児休業を分割して2回取得した場合や、分割して複数の事業年度に育児休業を取得した場合はどのように計算しますか？

当該休業や休暇が同一の子について取得したものである場合は、1人として数えます。

Q5 事業年度をまたがって育児休業を取得した場合や、分割して複数の事業年度に育児休業を取得した場合はどのように計算しますか？

育児休業を開始した日を含む事業年度の取得として計算します。

分割して取得した場合は、最初の育児休業等の取得のみを計算の対象とします。

3. 改正の背景

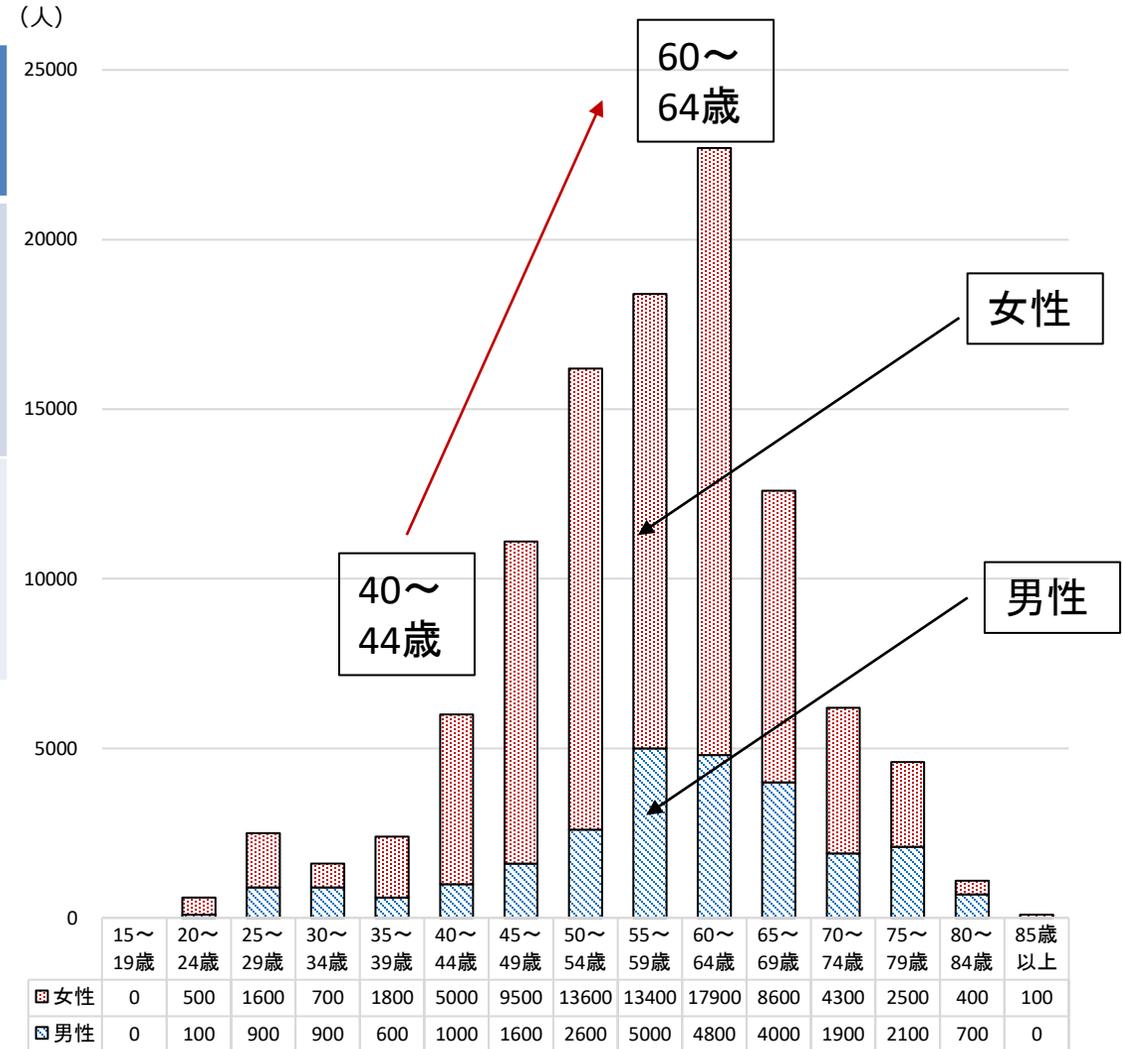
(仕事と介護の両立支援制度)

介護離職者の現状

- 直近の調査では、家族の介護や看護を理由とする離職者数は、約10万6千人。男女共に離職が認められており、女性の方が多く男性は24.7%を占める。また、40歳頃から離職者が上昇傾向にある。
- 家族の介護をしながら就業する者は、10年間で約73万6千人増え、364万6千人となっている。

家族の介護・看護を理由とする離職者の年齢構成（令和4年調査）

	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	9.9万人	10.6万人
家族の介護をしながら就業する者	291.0万人	346.3万人	364.6万人



ポイント

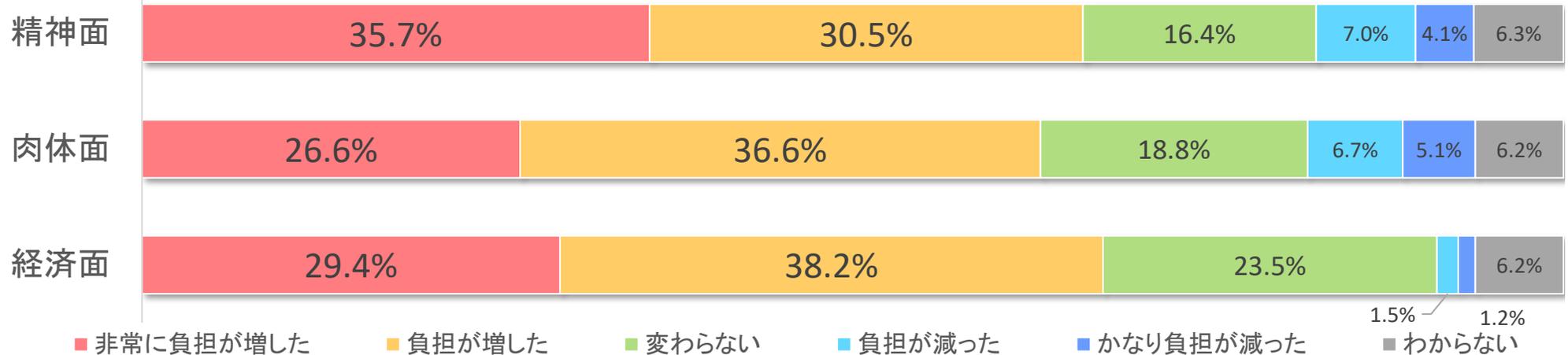
介護休業は、「仕事と介護を両立させる体制を整えるための準備期間」として積極的に利用することが有効

【出典】総務省「平成24年、平成29年、令和4年就業構造基本調査」

介護休業等制度の利用の現状

介護のための離職による影響度

(資料)三菱UFJリサーチ&コンサルティング「仕事と介護の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」(厚生労働省委託調査) 令和3年12月実施



【令和4年】

介護をしている雇用者のうち

「介護休業等制度の利用あり」の者は **11.6%**

【参考】

H29 : 8.6%

上記のうち 制度利用者は

- ・介護休業 : **1.6%**
- ・短時間勤務 : **2.3%**
- ・介護休暇 : **4.5%**

H29 : 1.2%

H29 : 2.1%

H29 : 2.7%

上記のうち 制度利用者の雇用形態別割合は

- ・正規の職員・従業員 : 15.0%
- ・非正規の職員・従業員 : **8.7%**

4. 改正 育児・介護休業法の内容 (仕事と介護の両立支援制度)

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

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	<p>① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等の制度の内容（※） ア 介護休暇に関する制度、イ 所定外労働の制限に関する制度、ウ 時間外労働の制限に関する制度、 エ 深夜業の制限に関する制度、オ 介護のための所定労働時間の短縮等の措置</p> <p>② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など）</p> <p>③ 介護休業給付に関すること</p>
個別周知・意向確認の方法	<p>①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか</p> <p>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。</p>

参考様式P9～11参照

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。



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

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

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。

義務

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。 参考様式P12～14参照
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。

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、次のように**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

望ましい

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 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

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。

義務

- 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

参考様式P15参照
(②、④を選択した場合)

望ましい

可能な限り、複数の措置を行うことが望ましい。

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	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業①</div> <div style="margin-left: 150px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業②</div> <div style="margin-left: 150px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業③</div>	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	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (3時間)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (5時間)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div>	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	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">所定外労働の免除(残業免除)</div>	介護終了まで何回でも請求可能。
時間外労働・深夜業の制限	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</div>	時間外労働の制限 …1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 深夜業 …午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも請求可能。
選択的措置義務	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">選択的措置義務</div>	事業主は 利用開始から3年以上の期間内で2回以上 、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。

■ 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

■ 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

(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。 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・介護休業法のあらまし 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/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.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-ninchisyotel.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。	

5. 改正 次世代育成支援対策推進法 の内容

1 次世代育成支援対策の推進・強化（有効期限の延長、くるみん認定）

【次世代法】次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公表団体、企業、国民が担う責務を明らかにしたものです。

常時雇用する労働者が101人以上の企業は、労働者の仕事と子育てに関する「（一般事業主）行動計画」を策定し、都道府県労働局に届け出ることが義務とされています。

（100人以下の企業は努力義務）

1 法律の有効期限が延長されました

施行日：公布の日（令和6年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。

◆ **くるみん認定制度（※）**も継続されますが、**認定基準の一部改正**が行われます。

※ 労働者の仕事と子育てに関する「**行動計画**」を策定し、その計画に定めた目標を達成するなど一定基準を満たした企業は労働局に申請を行い「**子育てサポート企業**」として、厚生労働大臣の認定を受けマークを取得することができます。

認定企業への優遇措置

- ◆ 名刺、商品、広告等へのマーク使用
- ◆ 公共調達ของ加点评価
- ◆ 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
- ◆ 賃上げ促進税制における税額控除率の上乗せ





くるみん認定の主な認定基準

次世代法リーフレット参照

<赤字修正はR7.4.1から>

トライくるみん・くるみん・プラチナくるみん・（共通）

- ◆ 女性労働者全体、女性有期雇用労働者（育休対象者）のそれぞれの育児休業等取得率 75%以上
- ◆ 労働時間数
 - (1)フルタイム労働者の月平均法定時間外・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
 - ※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時間未満
 - (2)月平均時間外労働60時間以上の労働者がいない

トライくるみん

- ◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 107%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇
2015%以上

くるみん

- ◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 3010%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇
5020%以上

※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://ryouritsu.mhlw.go.jp/>)で公表していること

プラチナくるみん

- ◆ 男性の育児休業等取得率

育児休業 5030%以上
又は
育児休業 + 育児目的休暇
7050%以上

※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。

R4.4.1~

トライくるみん
プラス



くるみんプラス



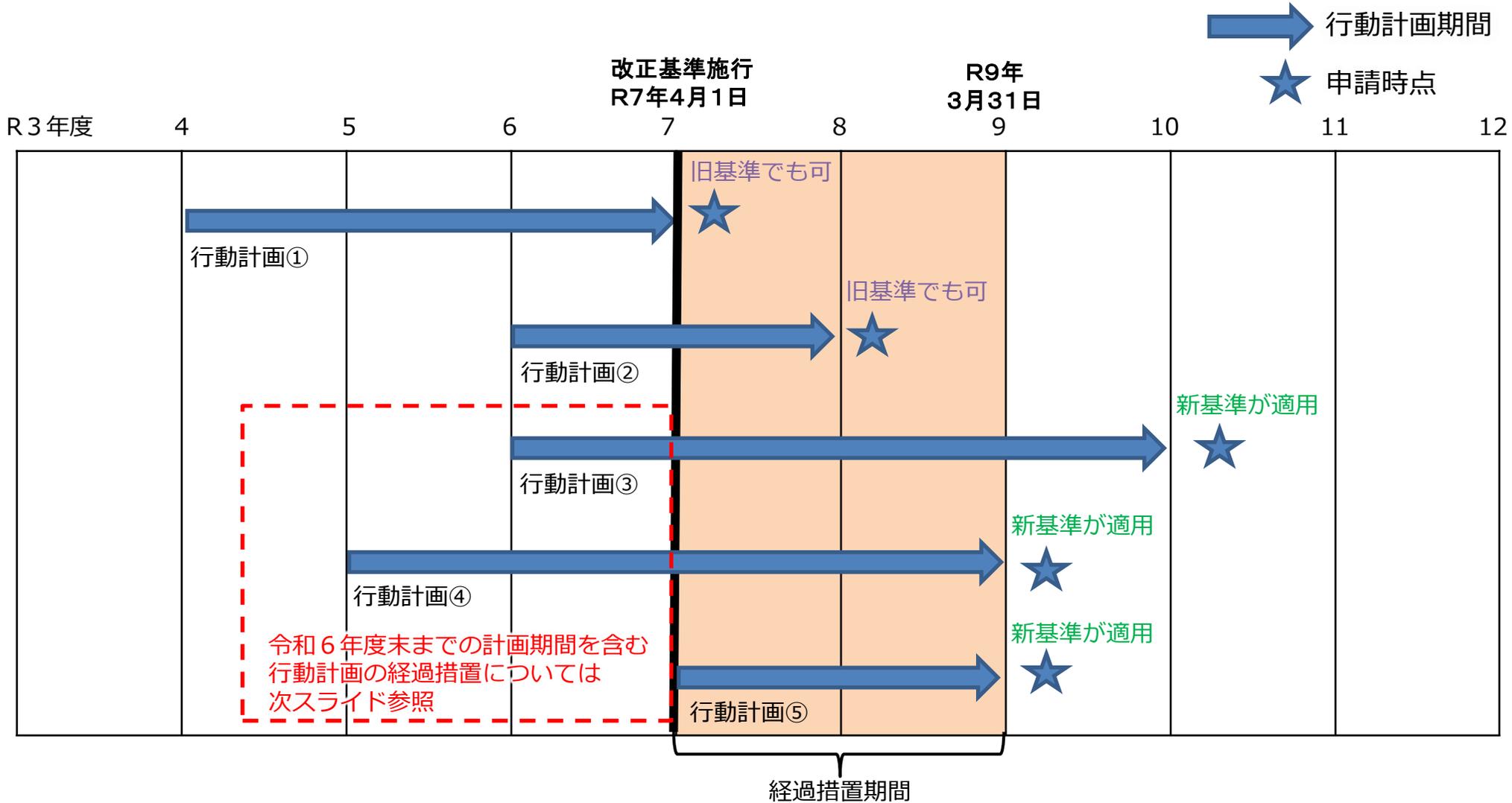
プラチナくるみん
プラス



不妊治療と仕事と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。

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

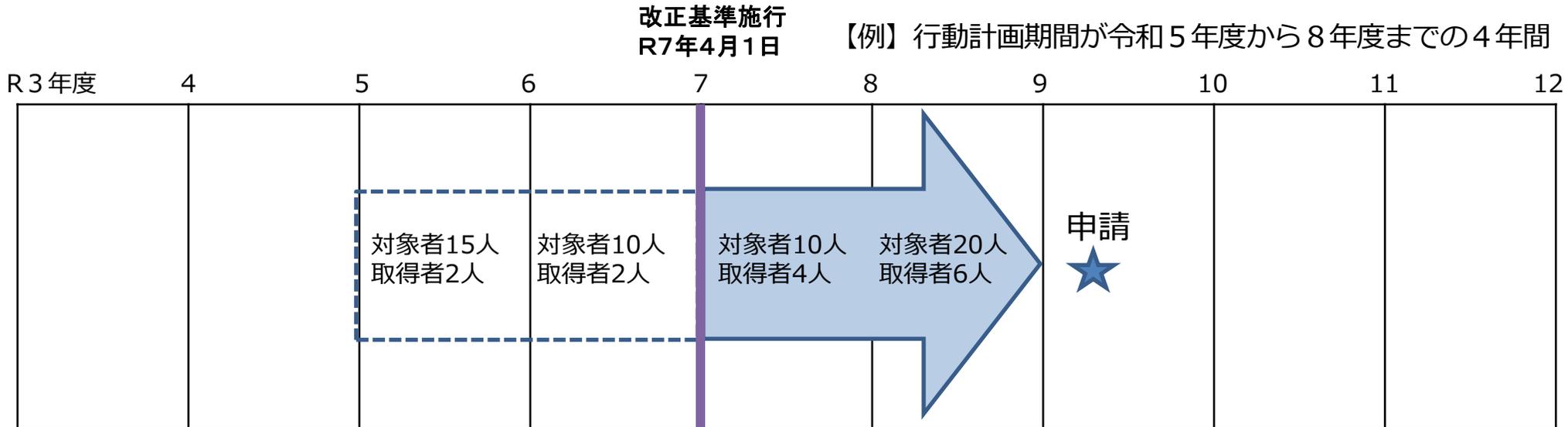
くるみん認定等の基準の改正については、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができる。



※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。



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

2 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務付けられます

施行日：令和7年4月1日

行動計画策定・変更時に次の**状況把握・数値目標の設定**が義務付けられます。

対象 従業員101人以上の企業

従業員100人以下の企業は、努力義務です。

ただし、くるみん認定申請の場合は必要となります。

義務1

直近の事業年度の

- ① 育児休業等の取得状況(※1)
 - ② 労働時間の状況(※2)
- の把握

義務2

行動計画に①と②の状況に係る
数値目標の設定
(実数、割合、倍数等)

(※1) 「男性の育児休業等取得率」又は「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1人当たりの各月ごとの法定時間外労働・法定休日労働時間の合計時間数等の労働時間（短時間労働者を除く労働者が対象です。管理職については、他の労働者と分けることが考えられます。）



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

都道府県労働局長 殿

(ふりがな)
一般事業主の氏名又は名称
(ふりがな)
(法人の場合) 代表者の氏名
主たる事業
住 所 〒
電 話 番 号

一般事業主行動計画を（策定・変更）したので、次世代育成支援対策推進法第12条第1項又は第5項の規定に基づき、下記のとおり届け出ます。

記

1. 常時雇用する労働者の数 人（うち有期雇用労働者 人）
 [男性労働者の数 人
 女性労働者の数 人]
2. 一般事業主行動計画を（策定・変更）した日 令和 年 月 日
3. 変更した場合の変更内容
 ① 一般事業主行動計画の計画期間
 ② 目標又は次世代育成支援対策の内容（既に都道府県労働局長に届け出た一般事業主行動計画策定・変更届の事項に変更を及ぼすような場合に限る。）
 ③ その他
4. 一般事業主行動計画の計画期間 令和 年 月 日 ~ 令和 年 月 日
5. 規定整備の状況
 ① 有期雇用労働者も対象に含めた育児休業制度 (有・無)

一般事業主行動計画例（参考）

〇〇株式会社 行動計画

社員が仕事と子育てを両立させることができ、すべての社員がその能力を十分に発揮できるようにするため、次のように行動計画を策定する。

1. 計画期間 年 月 日～ 年 月 日までの 年間

2. 内容

目標1：計画期間内に、育児休業の取得率を次の水準以上にする。

男性社員・・・取得率を50%以上にすること
 女性社員・・・取得率を80%以上にすること

<対策>

- 年 月～ 各職場における休業者の業務力パー体制の検討（代替要員の確保、業務体制の見直し、複数担当者制、多能工化など）・実施
- 年 月～ 育児休業取得開始日から5日間を有給とする制度を導入する

9. 一般事業主行動計画を定める際に把握した職業生活と家庭生活との両立に関する状況の分析の概況

- ① 育児休業等の取得の状況に関する状況把握・分析の実施 (済)
- ② 労働時間の状況に関する状況把握・分析の実施 (済)

10. 達成しようとする目標の内容（数値目標で代表的なもののみを記載。）

① 育児休業等の取得の状況に関する目標の内容

()

② 労働時間の状況に関する目標の内容

()

12. 次世代育成支援対策推進法第12条第1項の規定に基づき、申請をする予定
13. 次世代育成支援対策推進法第5項の規定に基づき、申請をする予定



行動計画を策定・社内周知・外部に公表し、左の策定届にて、大分労働局雇用環境・均等室に届け出てください。

策定届に行動計画を添付することで、策定届の記載を一部省略できます。

管理職への研修（年〇回）及び社内報などによる社員への周知

6. 関連資料

育児休業給付の給付率の引き上げ

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。

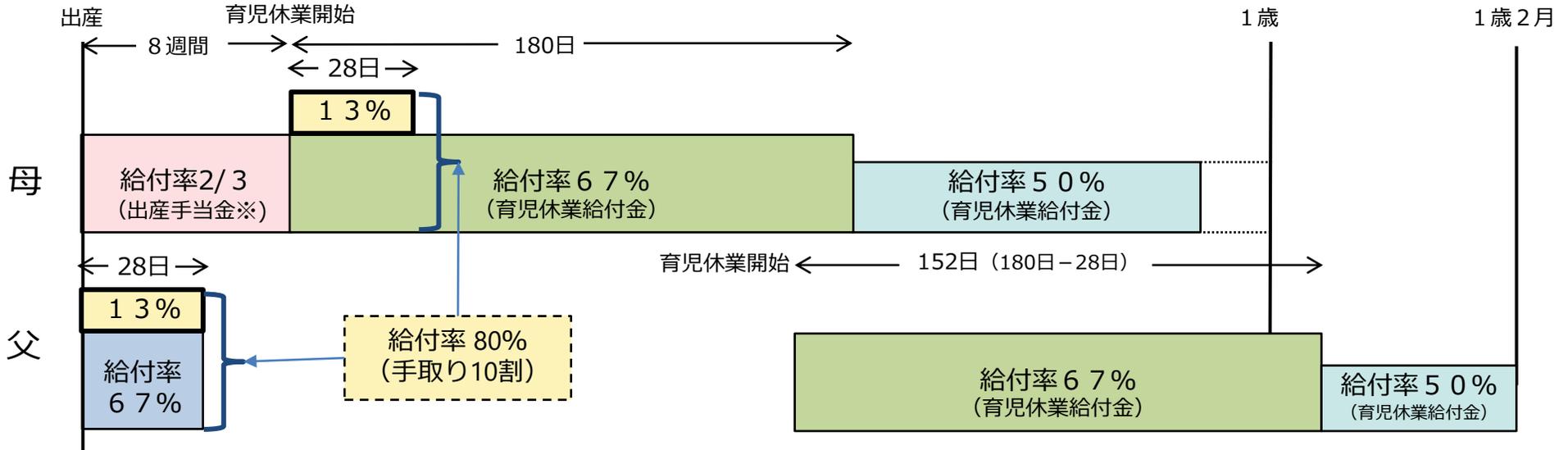
見直し内容

- 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> 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 \times 2/3相当額を支給。

育児時短就業給付の創設

現状・課題

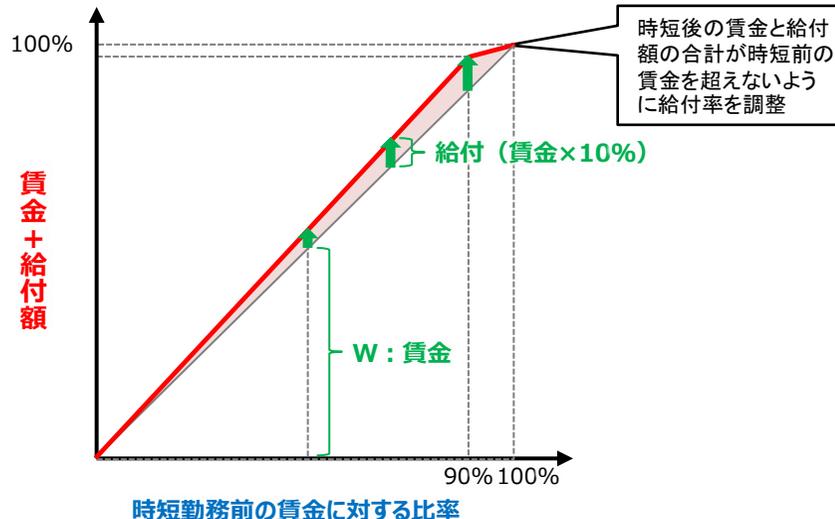
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

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> 令和7年4月1日

○育児時短就業給付の給付イメージ



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>出生時両立支援コース 33.8億円（41.5億円）</p> <p>育児休業 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>育児休業等支援コース 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>育休中等業務代替支援コース 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 ※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</p>
<p>柔軟な働き方選択制度等支援コース 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>介護離職防止支援コース 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） 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</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 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</p>
<p>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</p> <p>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</p> <p>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</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 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 30万円 ※1年度5人まで</p>
<p>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）</p>

加算措置/加算額
<p><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ん認定事業主であった場合 15万円加算</p> <p><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）</p> <p><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</p>
<p><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。</p>
<p>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</p>

■ 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/youritsu01/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。



■ 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。



⑥ https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWgWl_4CcbI4ivhhl-fIIvFi

⑦ https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html