

# 育児・介護休業法等改正のポイント、各種支援策について

～育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の  
改正ポイントについて～

令和6年12月6日

働き方改革への対応セミナー

岡山労働局 雇用環境・均等室

# 配布資料

## (スライド資料)

- 「育児・介護休業法等改正のポイント、各種支援策について  
～育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正ポイントについて～」

## (参考資料)

- 「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」

- 「育児・介護休業等に関する規則の規定例 [簡易版]」

事業主の皆様へ(1～4、6～11は全企業が対象)

### 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

①～④▶ 令和7(2025)年4月1日から施行

#### 1 子の看護休暇の見直し 義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大(③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 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)から変更ありません。

#### 2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大 義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

#### 3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加 適用する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 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。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

～令和6年6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(5.5時間育児休業を含む。)、子の看護等休暇、介護休暇、所定外労働の制限、時間外労働の制限、深夜業の制限、所定労働時間の短縮措置(短時間勤務制度)、柔軟な働き方を実現するための措置については、就業規則等に制度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・介護休業法に沿った制度等の規定例をご紹介します。その他、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規定例なども参考にして、法に沿った就業規則を整備を定めてください。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/hougyo/0000130583.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 トモニン

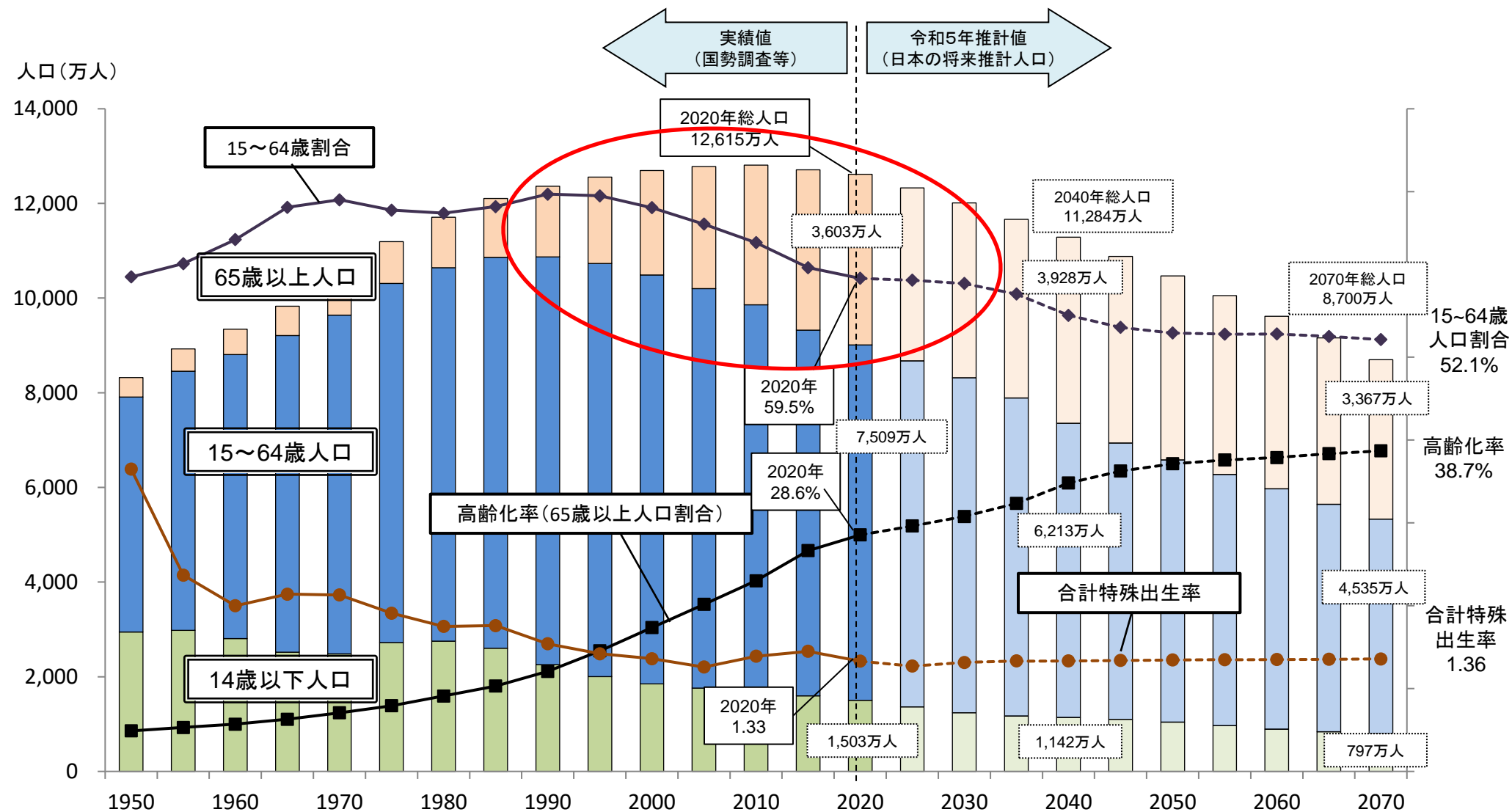
厚生労働省  
都道府県労働局雇用環境・均等部(室)

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

# 1. 改正の背景

# 日本の人口の推移

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

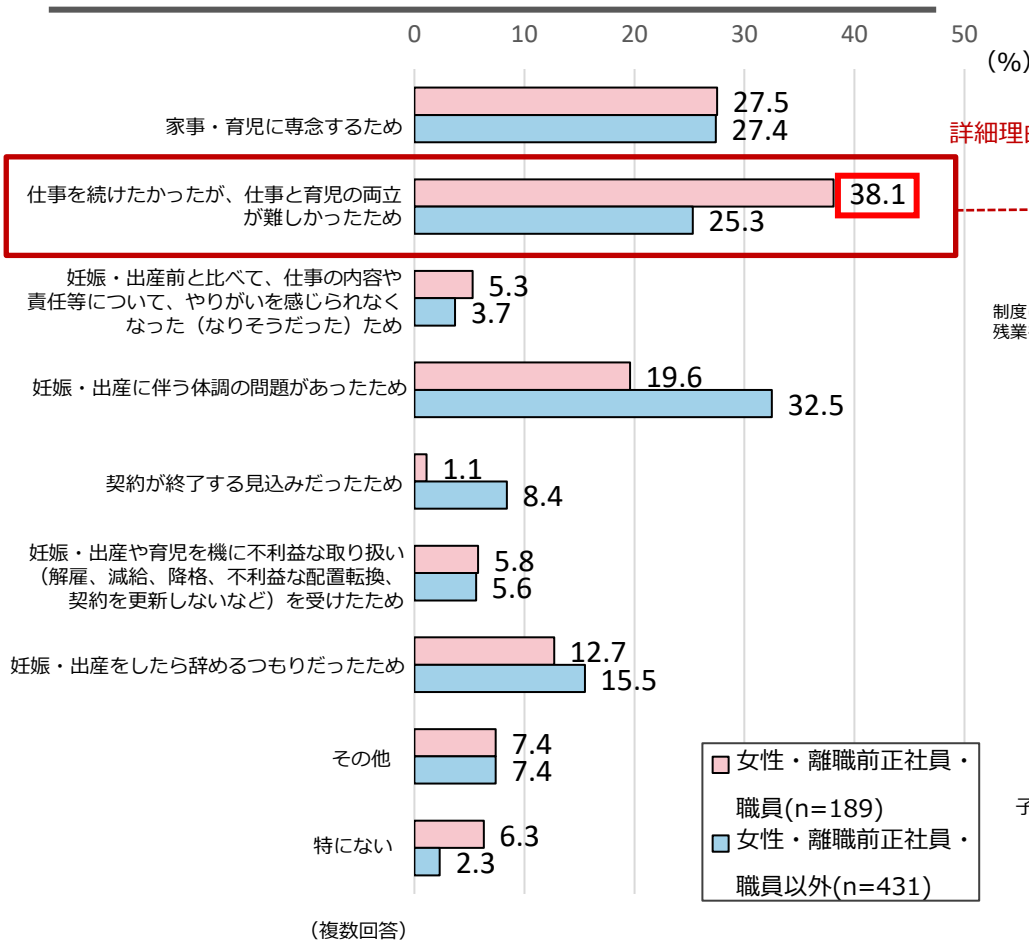


【出典】2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」（出生中位(死亡中位)推計）

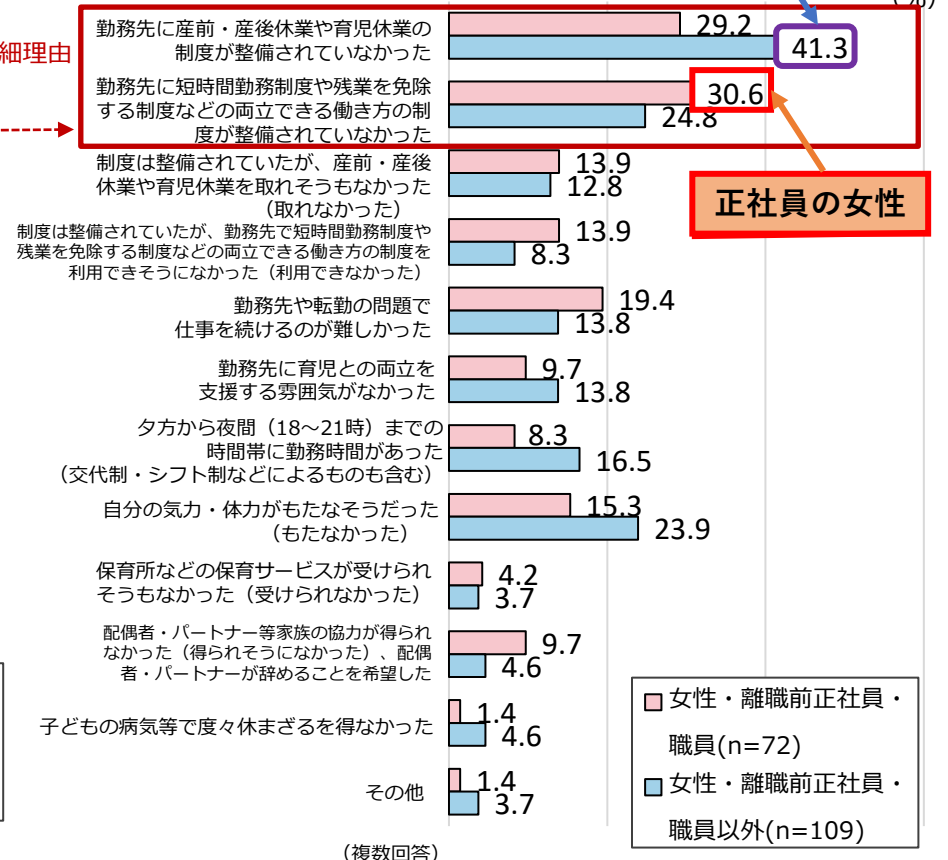
# 出産・育児を理由に離職した女性の二重 ～女性離職経験者が仕事を辞めた理由～

- ・ 「**出産・育児のため**」に離職した女性は、1年間（2021年10月～2022年10月）で14万人強。
- ・ 離職前に正社員だった女性が、妊娠判明当時の仕事を辞めた理由は、「**仕事を続けたかったが、仕事と育児の両立が難しかったため**」（38.1%）が最も高く、詳細な理由を見ると、
  - ・ 正社員の女性は「**勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった**」（30.6%）が最も高く、
  - ・ 正社員以外の女性は「**勤務先に産前・産後休暇や育児休業の制度が整備されていなかった**」（41.3%）が最も高い。

## 未子の妊娠判明当時の仕事を辞めた理由



詳細理由



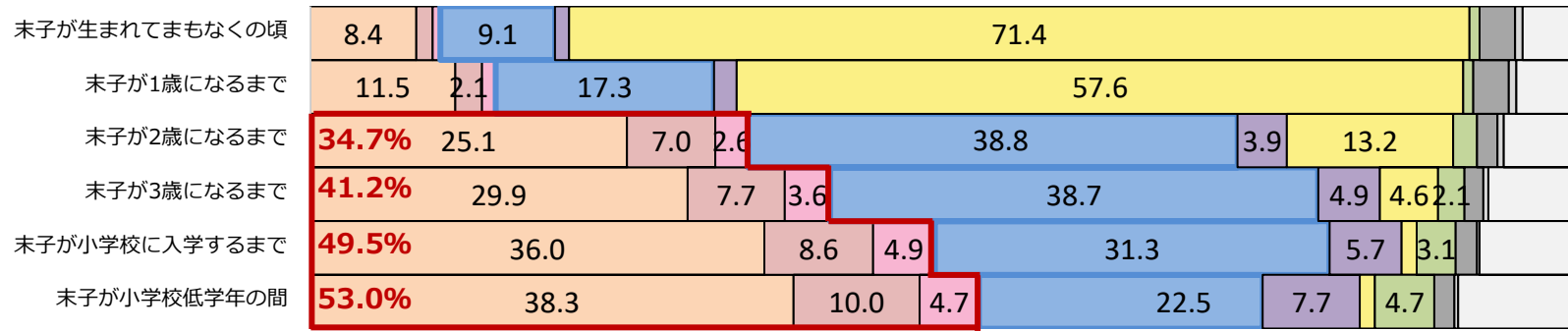
(出典) 日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）  
 ※小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者（調査時点の有職無職は問わない。）を対象としたアンケート調査

# 希望する仕事と育児の両立の在り方

- 女性・正社員については、子が生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務を希望する割合が高いものの、3歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方（入社・退社時間やシフトの調整、テレワーク）を希望する割合が高くなっていく。
- 男性・正社員についても、残業をしない働き方や柔軟な働き方を希望する割合が子がどの年齢でも約4～5割と高い。

通時的にみた、希望する両立の在り方（女性・正社員）

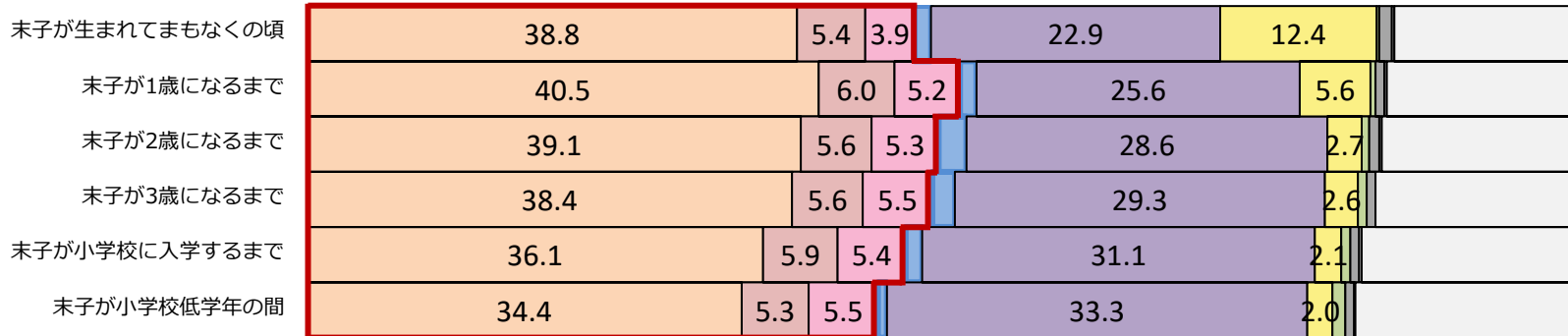
(%)



通時的にみた、希望する両立の在り方（男性・正社員）

約4～5割

(%)



【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

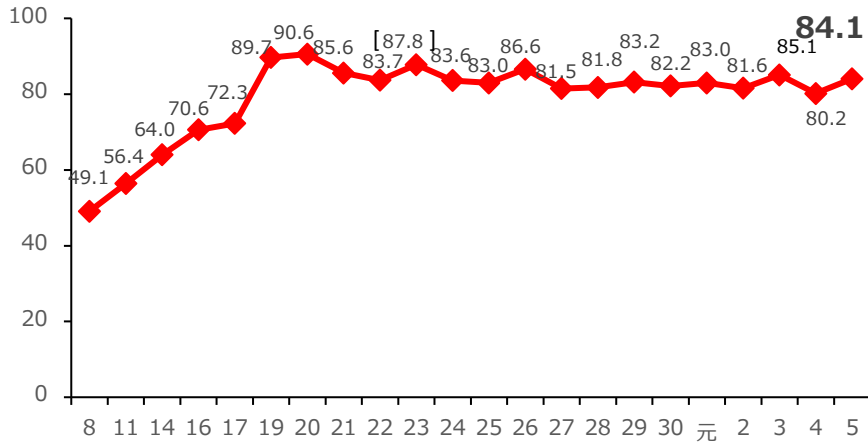
- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 残業をしながらフルタイムで働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- その他
- フルタイムで働き、入社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 長期の休業を取得する
- 仕事を辞めて育児に専念する
- わからない

# 育児休業の取得率・取得期間の状況

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

育児休業取得率の状況 (%)

【女性】

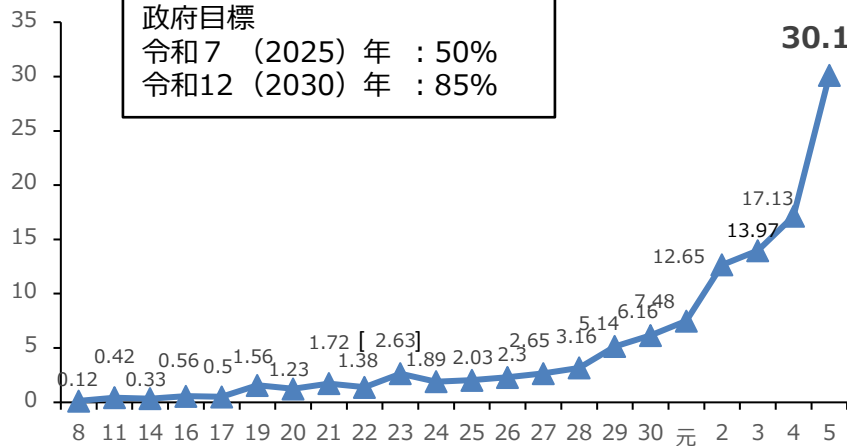


育児休業取得期間の状況 (%)

【女性】

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

【男性】



【男性】

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

(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。

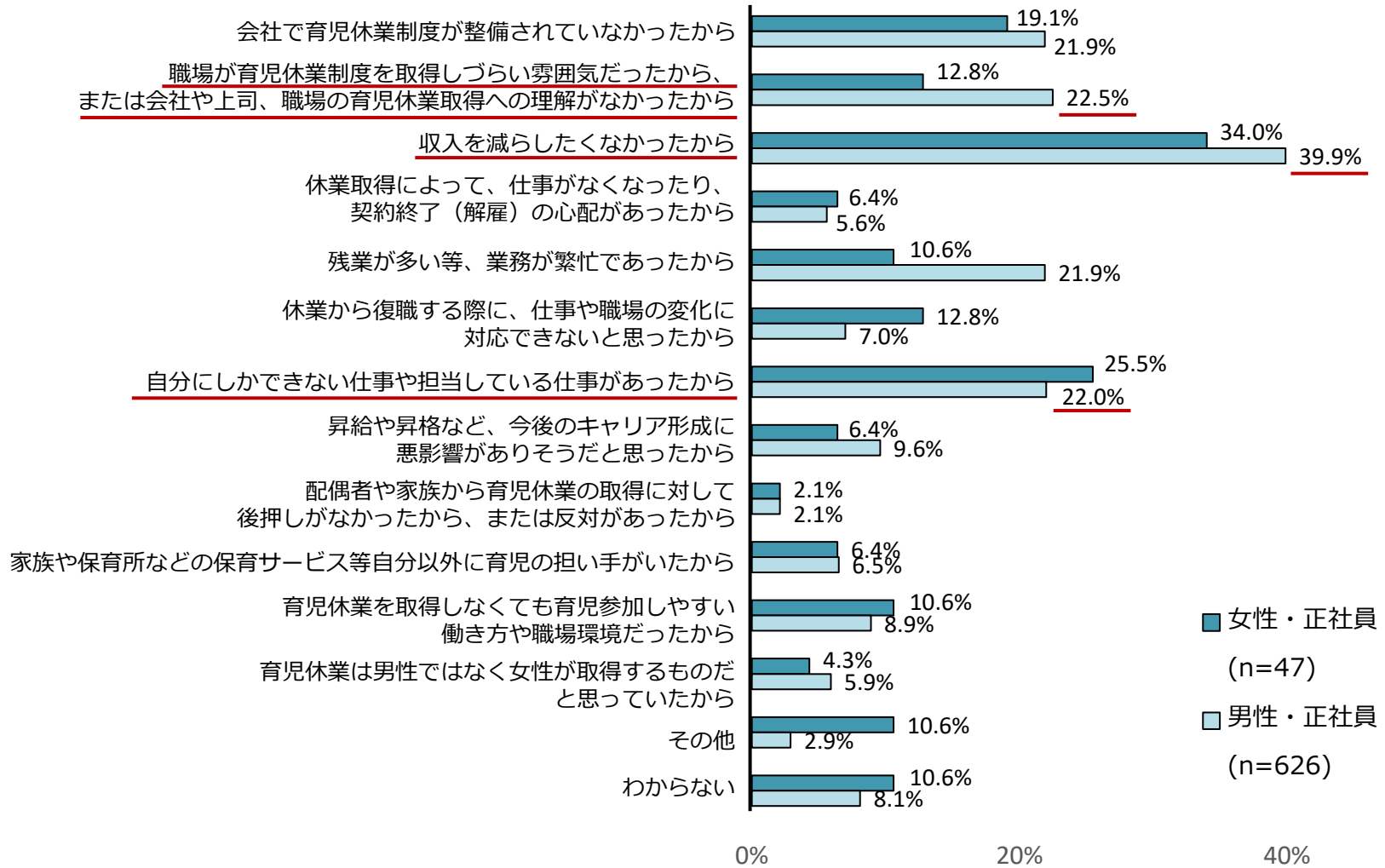
※育児休業取得率 =  $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（*）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$   
 (\*）平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

※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」



# 育児休業制度を利用しなかった理由

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



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

※就労形態は末子妊娠判明時のもの。

※末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業において、「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」、「利用したことはなく、利用希望もない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

※複数回答

	平成24年調査	平成29年調査	令和4年調査
家族の介護・看護を理由とする離職者	10.1万人 (平成23年10月～24年9月)	-0.2万人 9.9万人 (平成28年10月～29年9月)	+0.7万人 10.6万人 (令和3年10月～4年9月)
家族の介護をしながら就業する者	291.0万人 (平成24年10月)	+55.3万人 346.3万人 (平成29年10月)	+18.3万人 364.6万人 (令和4年10月)

【出典】総務省「就業構造基本調査」（平成24年、29年、令和4年）

（注）離職者には、前職が雇用者以外の者も含まれる。

## 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

# 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 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

## 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、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、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、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の措置を講ずる。

## 改正の概要

### 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】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。  
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、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する。
- 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、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

### 2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 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）の事業主に拡大する。
- ② 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る。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

### 3. 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等【育児・介護休業法】

- ① 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を事業主に義務付ける。
- 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）を事業主に義務付ける。
- 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する。
- 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、テレワークを追加する。 等

このほか、平成24年の他法の改正に伴い整備する必要があった地方公営企業法第39条第6項について規定の修正等を行う。

## 施行期日

令和7年4月1日（ただし、2③は公布日、1①及び⑤は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）

# 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>○ 次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長</li> </ul>
<p>令和7年4月1日</p>	<ul style="list-style-type: none"> <li>○ 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>○ 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>○ 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>○ 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>○ 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> </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>

## 3. 改正の内容

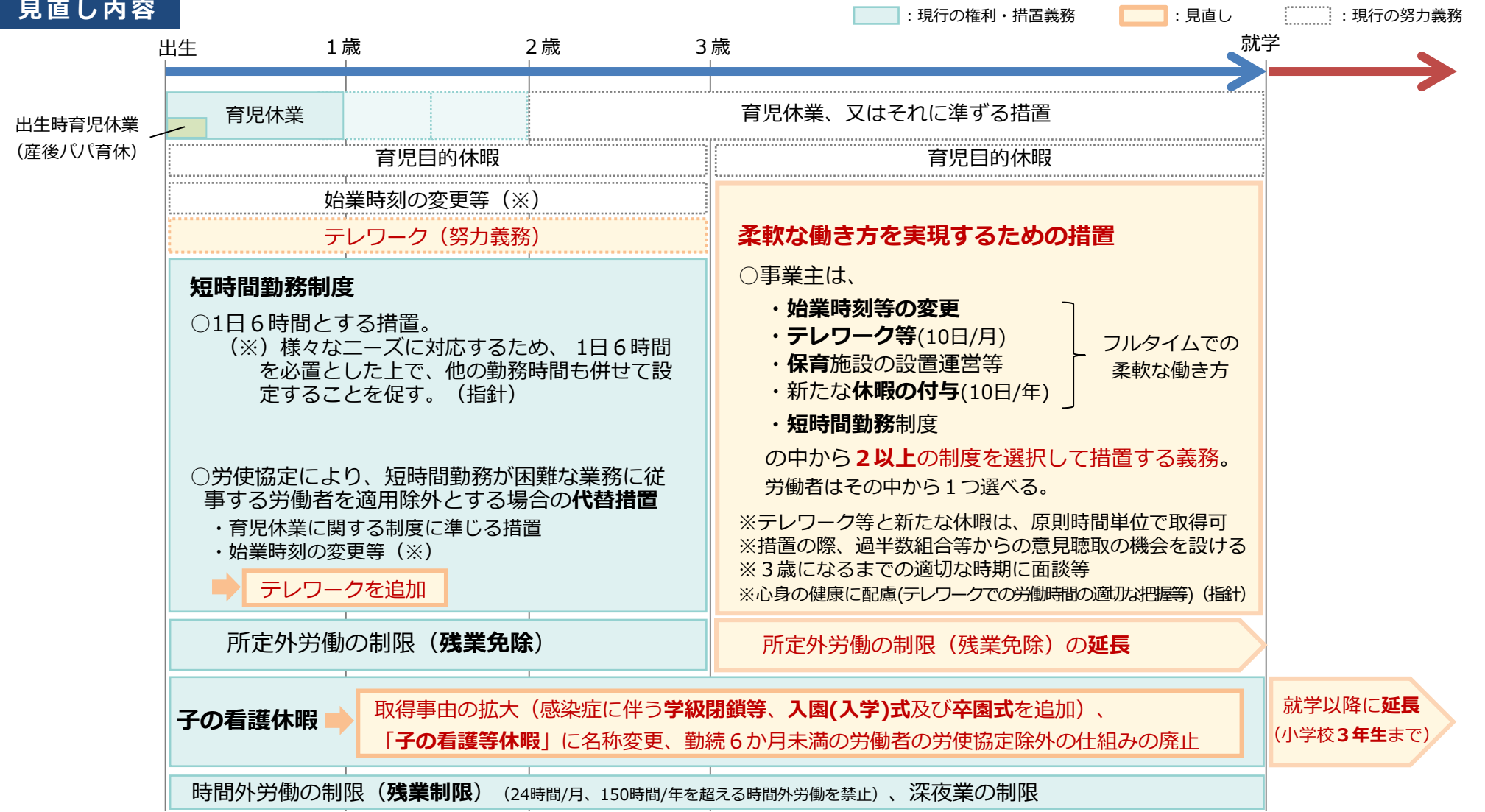
- (1) 子の年齢に応じた柔軟な働き方を  
実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

# (1) 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

## 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供与

# 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 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇（養育両立支援休暇）の付与(10日/年)
  - ⑤ 短時間勤務制度 ※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。
- フルタイムでの柔軟な働き方

#### （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。



# 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りません。**

周知時期 （対象労働者）	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 （1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）
周知事項	① 対象措置の内容（両立支援制度等のうち2つ以上） ② 対象措置の申出先（例：人事部など） ③ 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・ 意向確認の方法	①面談 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可能性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

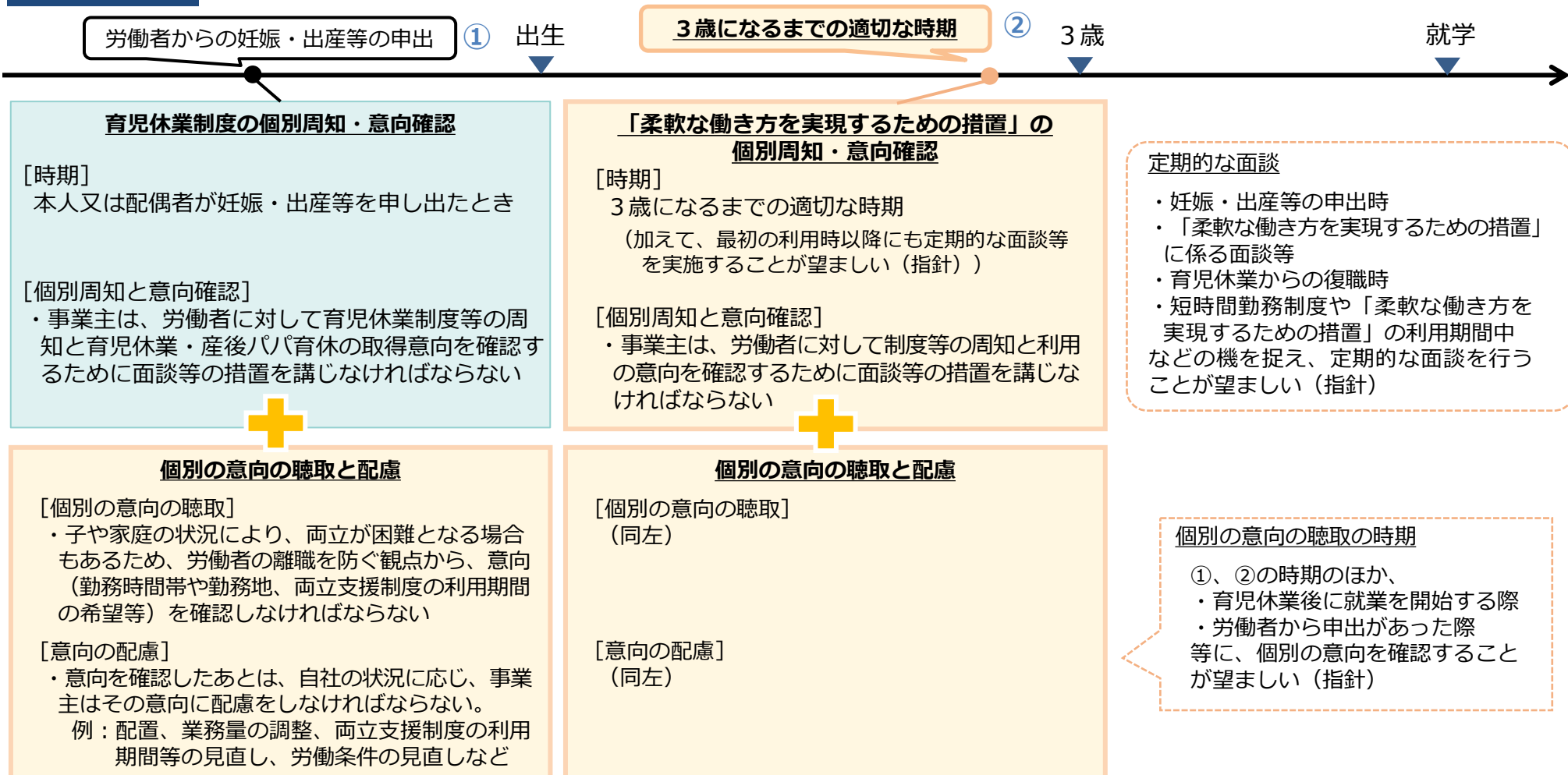
「**意向確認**」の措置とは、事業主から労働者に対して、**意向確認のための働きかけを行えばよい**ものです。 ※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

# (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



### 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

： 見直し

## ● 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。

● 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。

## 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】（※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。

## 3. 改正の内容

- (2) 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化  
【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

## (2) 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

### 改正の趣旨

- 現在の少子化の進行等の状況や「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」を目指す観点から、次世代育成支援対策推進法を延長するとともにその実効性をより高め、男性の育児休業取得等をはじめとした仕事と育児の両立支援に関する事業主の取組を一層促す必要がある。

### 見直し内容

#### 次世代育成支援対策推進法

令和7年3月末までの時限立法（平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。）

→ 令和17年3月末まで10年間延長

国

行動計画策定指針(第7条)

市町村・都道府県

地方公共団体行動計画の策定(任意)

：現行の措置義務

：見直し

### 事業主

#### ①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

常時雇用労働者100人超：義務  
常時雇用労働者100人以下：努力義務

#### ■男性の育児休業取得率の公表義務（育児・介護休業法）

常時雇用労働者1,000人超：義務 → 300人超の事業主に拡大

自主的な  
行動計画の策定

都道府県労働局への届出・  
事業主による公表、実施

計画終了・  
目標達成

基準を満たした場合

厚生労働大臣による  
認定

#### ■PDCAサイクルの確立

育児休業取得状況や労働時間の状況を把握し、  
改善すべき事情を分析した上で、分析結果を  
勘案して新たな行動計画を策定又は変更

認定基準（省令事項）の見直し

- 育児休業取得率の基準を引上げ
- 時間外労働の基準の引上げ（育児世代に注目した基準も追加）
- 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準を追加

#### ■計画の仕組みを見直し、数値目標（育児休業の取得状況、労働時間の状況）の設定を義務付け

※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

行動計画に盛り込むことが望ましい事項として、例えば以下のような内容を示す（指針）

- ・ 両立支援制度利用時の業務の分担や業務の代替要員確保に関する企業の方針
- ・ 育休後に復帰するポジションに関する納得感の向上に向けた取組に関すること
- ・ 育児休業取得者や短時間勤務制度利用者、その周囲の労働者に対するマネジメントや評価に関すること
- ・ 育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関すること
- ・ 育児中の労働者や育休中の労働者の業務を代替する労働者の心身の健康への配慮(勤務間インターバルの確保に関することを含む)等

#### ②国・地方公共団体の機関（特定事業主） ※こども家庭庁等が所管



# (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

#### 【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/>



## (2) ② 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  
(PDCAサイクルの実施)
  - ・ 育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)に関する数値目標の設定(※1) 省令により、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」とする予定。  
(※2) 省令により、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）とする予定。
- 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。
- 施行日以降に開始（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

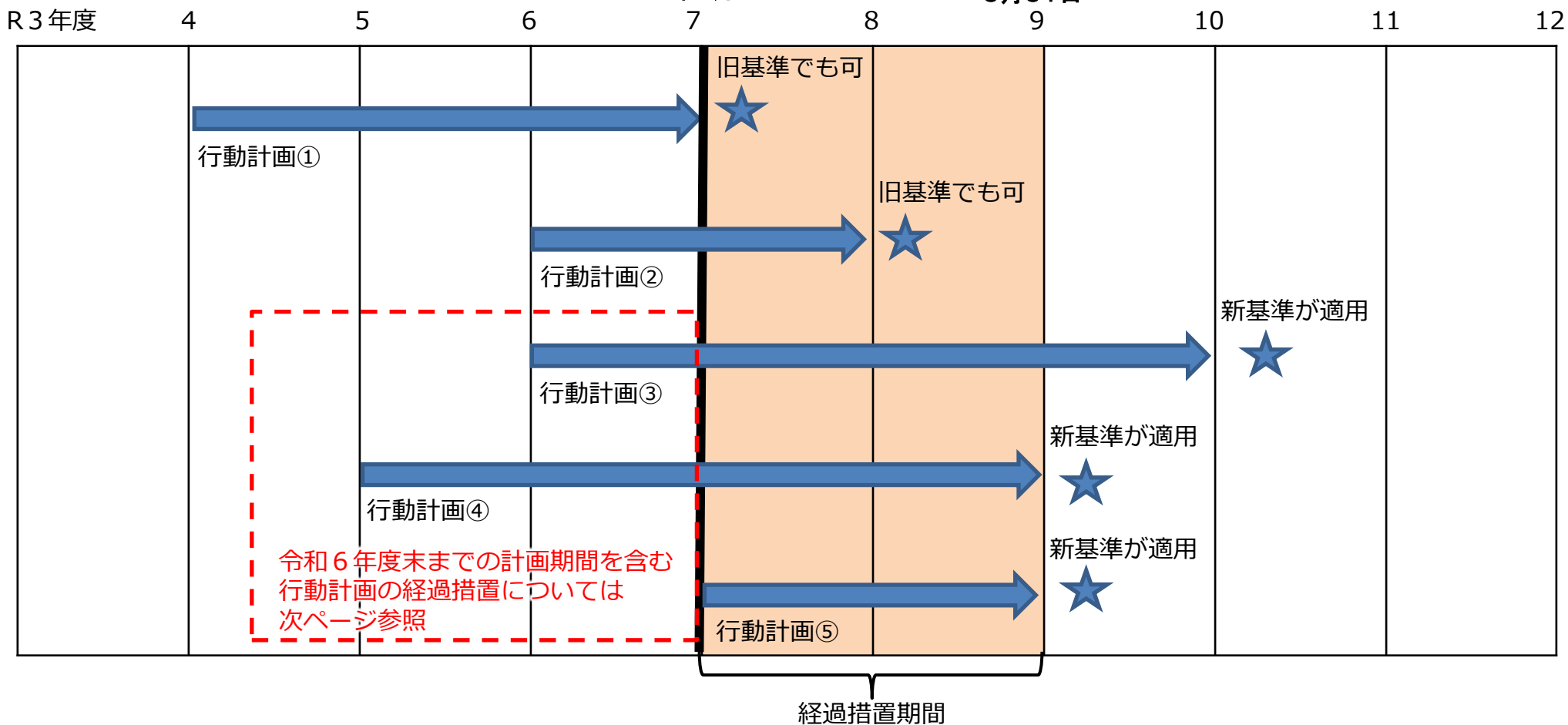
		旧基準	新基準
認定基準 (共通)	育児休業等を行うことができる女性 有期雇用労働者の育児休業等取得率	なし	<u>75%</u>
	成果に関する具体的な目標を定めて 実施する措置の選択肢	①所定外労働の削減  ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等そ の他働き方の見直しに関する多様な 労働条件の整備	①男性労働者の育児休業等の取得期間の 延伸 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その 他働き方の見直しに関する多様な労働条件 の整備
くるみん 認定基準  	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>10%</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

➡ 行動計画期間  
★ 申請時点

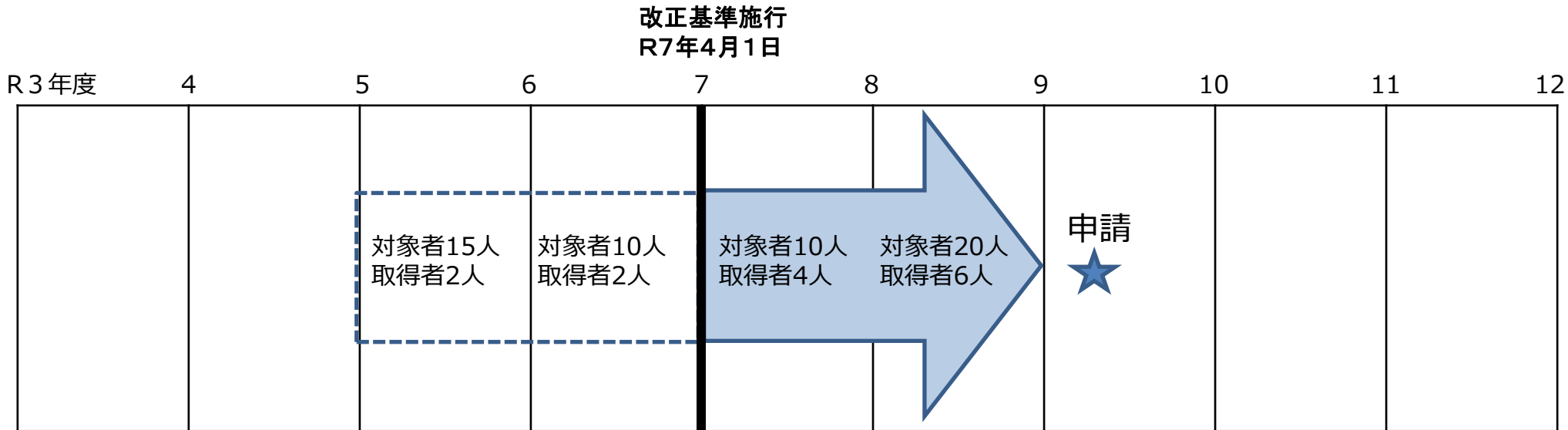


※計画期間の時期にかかわらず、経過措置期間に申請を行った場合、旧基準で認定を受けることができる。

# 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%）



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。

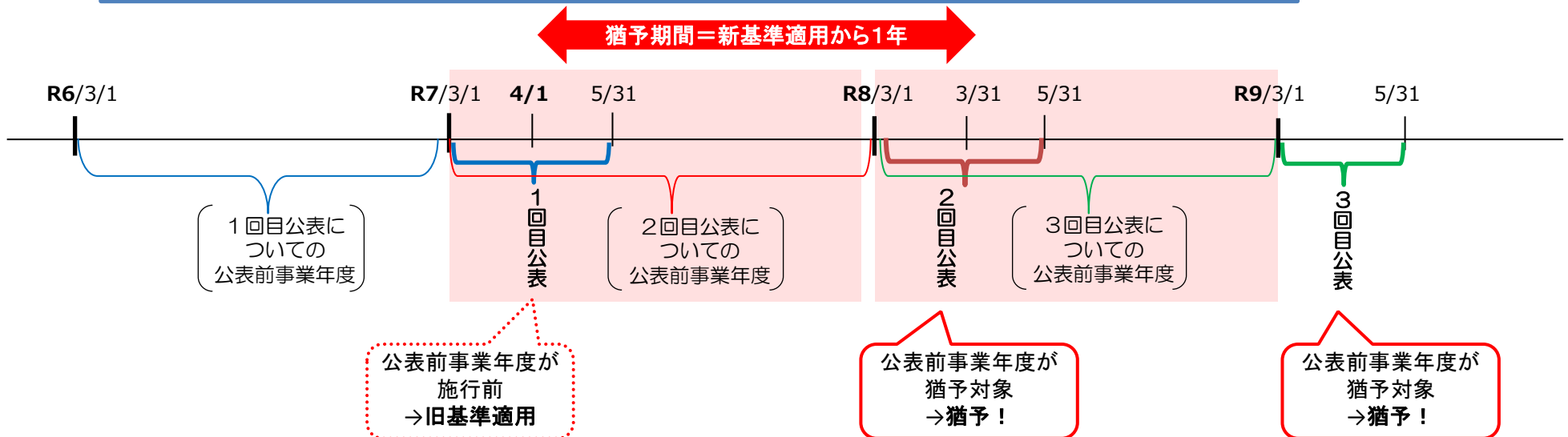
## 1. 猶予期間の考え方

○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



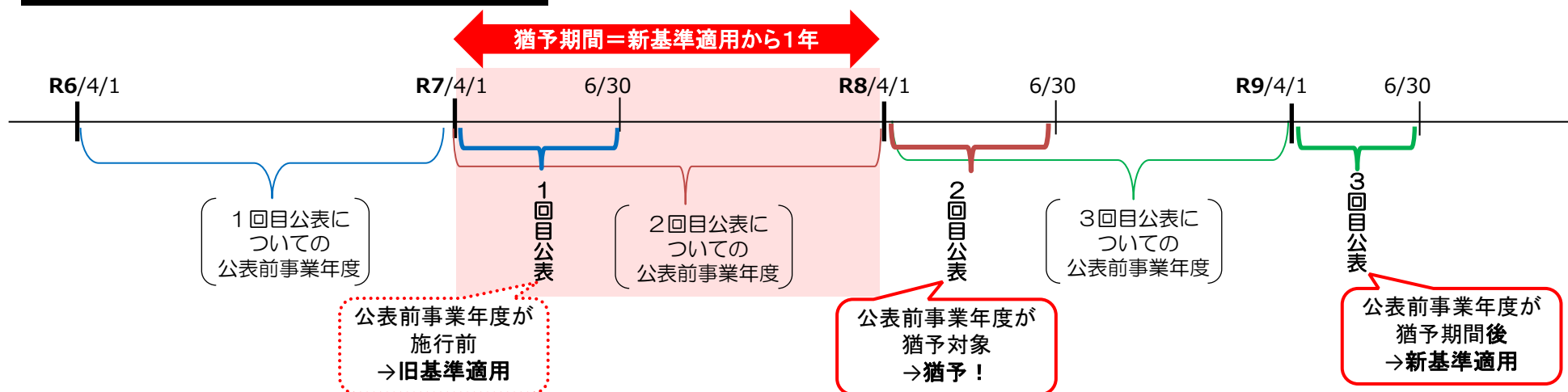
## 2. 「2回連続」の考え方

○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

# 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

- 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）
- 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）
- 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種類のくるみんにそれぞれ「プラス」認定を追加
- 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。

## 主な認定基準 <赤字修正はR7.4.1から>

### くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん（共通）

- ◆ 女性労働者、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
  - (1)フルタイム労働者の月平均時間外・休日労働 30~~45~~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



## 認定実績（令和6年3月末時点）

- ◆ 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
- 【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）

## 認定企業への優遇措置

- ◆ 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

## 実績と政府目標

- 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）

### くるみん H19.4.1~

- ◆ 男性の育児休業等取得率  
育児休業 30~~10~~%以上  
又は  
育児休業+育児目的休暇 50~~20~~%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 H27.4.1~

- ◆ 男性の育児休業等取得率  
育児休業 50~~30~~%以上  
又は  
育児休業+育児目的休暇 70~~50~~%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。

### トライくるみん R4.4.1~

- ◆ 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~~15~~%以上

R4.4.1~

くるみんプラス



プラチナくるみん  
プラス



トライくるみん  
プラス



また、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。



## 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】

### (3) 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

#### 改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

#### 見直し内容

■ : 現行の権利・措置義務

■ : 見直し

#### 常時介護を必要とする状態

#### 介護終了

介護休業	<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 <b>対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。</b>
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 <b>介護終了まで年間5日</b> (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>	<b>介護終了まで何回でも請求可能。</b>
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>	<b>時間外労働の制限</b> …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 <b>深夜業</b> …午後10時～午前5時までの就業 <b>介護終了まで何回でも請求可能。</b>
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 <b>利用開始から3年以上の期間内で2回以上</b> 、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。

### (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 ※ <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。

### (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。

※ 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

## (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。

## 4. 関連資料

## ■ 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係る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。



## ■ 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](https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWgWl_4CcbI4ivhhl-fIIvFi)

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)



## 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
<b>育児休業</b> <b>出生時両立支援コース</b> 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
<b>育児休業等支援コース</b> 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
<b>育休中等業務代替支援コース</b> 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
<b>育児期の働き方</b> <b>柔軟な働き方選択制度等支援コース</b> 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
<b>介護との両立</b> <b>介護離職防止支援コース</b> 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)
<b>①第1種 (男性の育児休業取得)</b> <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> <b>②第2種 (男性育休取得率の上昇等)</b> 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 2年以内達成：40万円 (%)が30ポイント以上上昇した場合等 3年以内達成：20万円
<b>①育休取得時 30万円</b> > 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 <b>②職場復帰時 30万円</b> > 育休から復帰後、継続雇用
<b>①育児休業中の手当支給 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 <b>②育短勤務中の手当支給 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 <b>③育児休業中の新規雇用 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 ※①~③合計で1年度10人まで、初回から5年間
<b>制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円</b> <b>制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円</b> ※1年度5人まで
<b>介護休業 ①休業取得時 30万円</b> ※休業、両立支援 <b>②職場復帰時 30万円</b> 制度それぞれで1 年度5人まで <b>介護両立支援制度 30万円</b>

加算措置/加算額
<b>&lt;出生時両立支援コース&gt;</b> <b>①第1種</b> 1人目で雇用環境整備措置を4つ実施した場合 <b>10万円加算</b> <b>②第2種</b> 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>15万円加算</b>
<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。 <b>①育児休業中の手当支給</b> 業務代替手当の支給額を4/5に割増 <b>③育児休業中の新規雇用</b> 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>10万円加算</b> (1か月以上の場合のみ)
<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>2万円加算</b> 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。
<b>個別周知・環境整備加算</b> 休業①/両立支援制度に <b>15万円加算</b> > 対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施 <b>業務代替支援加算</b> 休業②に新規雇用 <b>20万円加算</b> > 休業取得者の業務代替体制の整備 手当支給等 <b>5万円加算</b>

# 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

#### 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

#### 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

### 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 2年以内達成：40万円  
 （%）が30ポイント以上上昇した場合等 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

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

- 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）

### 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）

#### <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

#### <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。

#### 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

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。

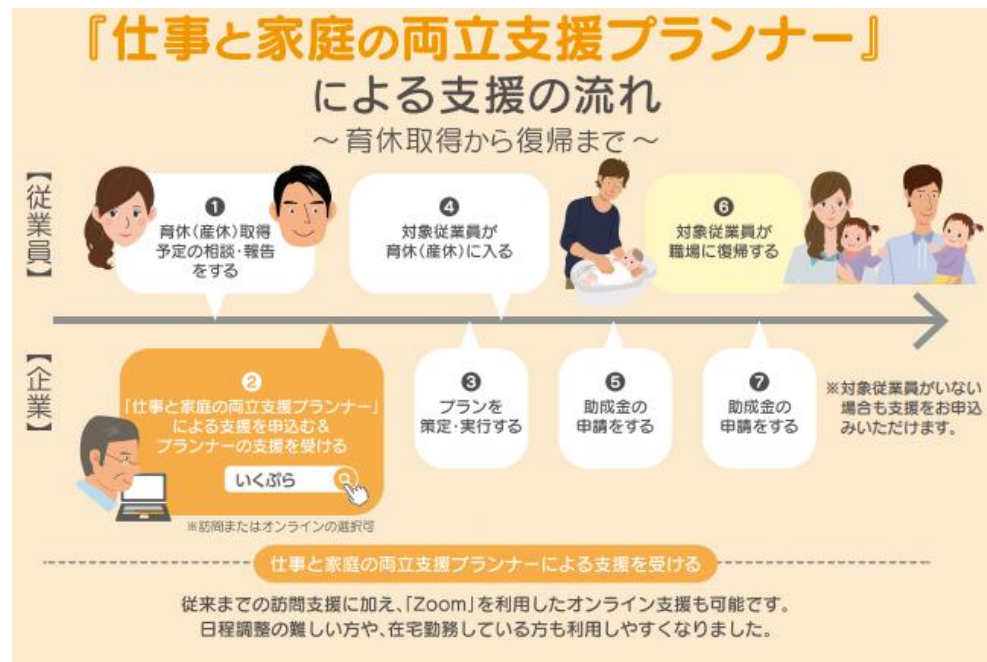
支援のお申込み

<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



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(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。

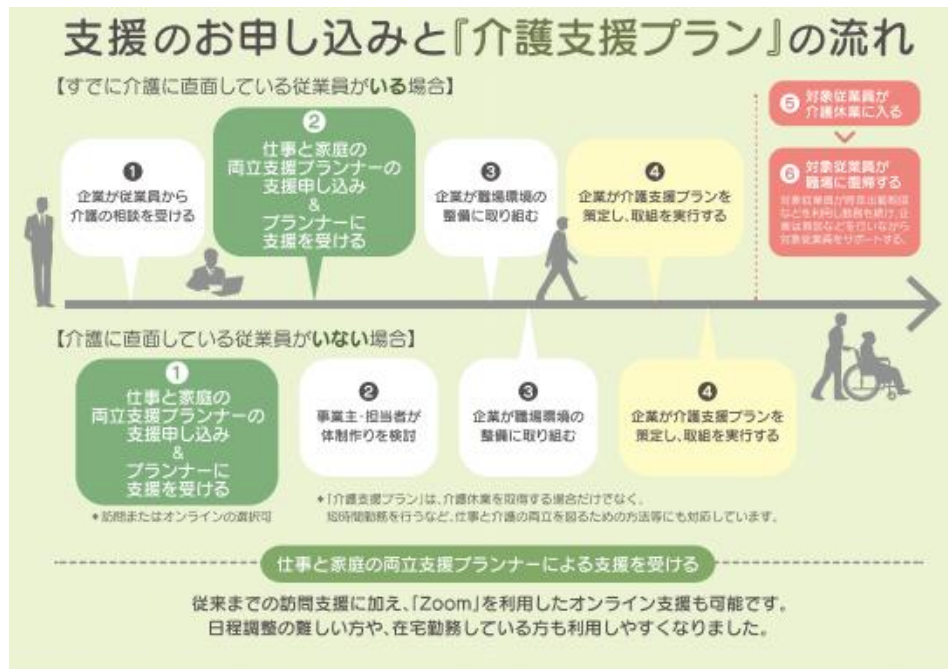
支援のお申込み

<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『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

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。

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

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。



# ご存じですか？ 両立支援等助成金

～育児休業を取得しやすい雇用環境の整備のために～

# 両立支援等助成金

中小企業  
を対象とする

仕事と  
育児・介護  
等の  
両立支援

男性の育児休業取得を促進！

仕事と介護の両立支援！

円滑な育児休業取得支援！

育児中の業務体制整備支援！

仕事と育児の両立支援！

仕事と不妊治療の両立支援！

1 出生時両立支援コース  
(子育てパパ支援助成金)

2 介護離職防止支援コース

3 育児休業等支援コース

4 育休中等業務代替支援コース

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

6 不妊治療両立支援コース

# 出生時両立支援コース

		支給額
①	第1種	1人目：20万円 ※雇用環境整備措置を4つ以上実施の場合 30万円 2人目・3人目：10万円
②	第2種	1事業年度以内に30ポイント以上上昇した場合：60万円 2事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：40万円 3事業年度以内に30ポイント以上上昇した（または連続70%以上）場合：20万円 ※プラチナくるみん認定事業主は15万円加算

【第1種】男性労働者の育児休業取得

【第2種】男性の育児休業取得率の上昇等

# 出生時両立支援コース

## 第1種

- ・子の出生後8週以内に育児休業を連続して5日以上（要件によっては最大14日以上）取得
- ・雇用環境整備を実施（相談体制整備・事例の提供等）
- ・業務代替する労働者の業務見直し・必要な業務体制整備
- ・育児休業制度を労働協約または就業規則等に定めていること
- ・次世代法に基づく一般事業主行動計画を策定し、労働局に届けていること
- ・育休取得した男性労働者を雇用保険被保険者として継続雇用していること

## 第2種

- ・第1種申請時事業年度の次の事業年度から始まる3事業年度の中で男性労働者の育児休業が増えている
- ・第1種申請後に、男性労働者が新たに2名以上育児休業を取得したこと

# 介護離職防止コース

		支給額
①介護休業	休業取得時	30万円
	職場復帰時	30万円
	業務代替支援加算	新規雇用20万円、手当支給等5万円
②介護両立支援制度		30万円
個別周知・環境整備加算		15万円

## <介護両立支援制度の内容>

・ 所定外労働の制限制度	・ 深夜業の制限制度	・ 介護のための在宅勤務制度	・ 介護のためのフレックスタイム制
・ 時差出勤制度	・ 短時間勤務制度	・ 法を上回る介護休暇制度	・ 介護サービス費用補助制度

# 介護離職防止コース

## POINT

介護休業と介護休暇は  
本人へ確認！！

## 取得時

- ・本人と面談をし、「介護支援プラン」を作成して進めること ・合計5日以上介護休業を取得
- ・「介護支援プラン」により介護休業等の取得・職場復帰を支援する方針を周知すること
- ・プランに基づいた業務整理・引継ぎの実施 ・就業規則の整備、継続雇用等

## 復帰時

- ・復帰後のフォロー面談 ・原職等復帰 ・復帰後3か月以上継続雇用

## 両立支援制度

- ・本人と面談をし、介護支援プランを作成して進めること
- ・制度利用開始から1か月以上継続雇用 ・方針の周知
- ・介護両立支援制度などを労働協約、就業規則に定めること

# 育児休業等支援コース

	支給額
① 育休取得時	30万円
② 職場復帰時	30万円

申請件数が  
1番多いコース

# 育児休業等支援コース

## 育休取得時

- ・本人と面談した上で「**育休復帰支援プラン**」を策定、プランに沿って**業務引継ぎ**等実施
- ・**連続3か月以上**の育児休業取得を実施
- ・「**育休復帰支援プラン**」により**育児休業等の取得・職場復帰を支援する方針**を周知
- ・育児休業制度等を労働協約または就業規則等に定めている
- ・一般事業主行動計画を策定し、労働局に届けている
- ・育休開始日に雇用保険被保険者として雇用

## 職場復帰時

- ・「**育休復帰支援プラン**」に基づき、**育休中の情報提供**や**復帰前の面談**を行い**面談シート**を作成すること
- ・対象労働者を原則として**原職等に復帰**させ、復帰した日から**6か月以上かつ支給申請日まで**  
雇用保険被保険者として**継続雇用**していること
- ・一般事業主行動計画を策定し、労働局に届けていること



# 不妊治療両立支援コース

	支給額
A 最初の労働者が休暇制度・両立支援制度を合計5日（回）利用	30万円
B Aを受給し、労働者が不妊治療休暇を20日以上連続して取得	30万円

【A】環境整備、休暇の取得等

【B】長期休暇の加算

# 不妊治療両立支援コース

## 環境整備・休暇の取得等

- ・方針・制度等に関する周知 ・社内ニーズ調査の実施
- ・不妊治療休暇・両立支援制度について労働協約または就業規則等に定めていること
- ・「不妊治療両立支援プラン」を策定
- ・不妊治療休暇・両立支援制度について、合計5日以上の利用（1年度内の所定労働日）
- ・両立支援担当者を選任し、相談に対応していること

## 長期加算

- ・不妊治療休暇を20日以上連続して取得（1年度内の所定労働日）させて、  
原職復帰後に3か月継続勤務させた場合

# 柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度を複数(2つ以上)導入した上で、  
「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援

## ＜育児に係る柔軟な働き方支援制度＞

制度名称	フレックスタイム制/ 時差出勤制度	育児のためのテレ ワーク等	短時間勤務制度	保育サービスの手 配・費用補助制度	子の養育を容易にする ための休暇制度/ 法を上回る子の看護 休暇制度
導入すべき 主な内容	始業・終業時刻や労働 時間を労働者が決定/ 始業・終業の1時間以 上の繰り上げ・繰り下げ	勤務日の半数以上 利用可能 時間単位利用可能	1日1時間以上の 所定労働時間短縮 1日6時間以外の短 縮時間も利用可能	一時的な保育サービスを手 配し、サービスの利用に係 る費用の全部または一部を 補助	有給、年10日以上取 得可能、時間単位取 得可能な休暇制度
利用実績 の基準	合計20日以上制度利用			労働者負担額の5割以 上かつ3万円以上、ま たは10万円以上の補助	合計20時間以上取 得

# 柔軟な働き方選択制度等支援コース

	支給額
制度を2つ導入し、 対象者が制度利用	20万円
制度を3つ以上導入し、 対象者が制度利用	25万円

- ・本人と面談し「面談シート」を作成した上で「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」を作成。  
また「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用等を支援する方針を周知すること
- ・柔軟な働き方選択制度等を労働協約または就業規則等に定めていること
- ・一般事業主行動計画を策定し、労働局に届けていること
- ・制度利用期間中及び支給申請日において雇用保険被保険者として雇用していること 等

新コース

# 育休中等業務代替支援コース

	支給額	
①手当支給等 (育児休業)	ABの合計額 (最大125万円)	A.業務体制整備経費：5万円 (育休1か月未満：2万円) B.手当支給総額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで
②手当支給等 (短時間勤務)	ABの合計額 (最大110万円)	A.業務体制整備経費：2万円 B.手当支給総額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで
③新規雇用 (育児休業)	代替期間に応じた額を支給 最短：7日以上14日未満 9万円 最長：6か月以上 67.5万円	
有期雇用労働者加算	10万円加算	

# 育休中等業務代替支援コース

- ・育児休業制度や手当支給に関する賃金制度等を労働協約または就業規則等に定めていること
- ・一般事業主行動計画を策定し、労働局に届けていること

## 手当支給(育児休業) 新規雇用

- ・7日以上<sup>1</sup>の育児休業取得
- ・原職復帰<sup>2</sup>を労働協約または就業規則等に定めており、実際に原職復帰させたこと
- ・復帰後3か月以上は雇用保険被保険者として継続雇用<sup>3</sup>したこと
- ・業務の見直し・効率化<sup>4</sup>に取り組むこと(手当支給等(育児休業)のみ)

## 手当支給等(短時間勤務)

- ・3歳未満の子を養育する労働者が、育児のための時短勤務制度<sup>5</sup>を1か月以上利用
- ・業務の見直し・効率化<sup>6</sup>に取り組むこと

ご清聴ありがとうございました