

1 改正 育児・介護休業法

令和7年1月22日

沖縄労働局雇用環境・均等室

改正育児・介護休業法のポイント

令和7年4月1日

- 育児 義務 ①子の看護休暇の見直し
- 育児 義務 ②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大
- 育児 義務 ③育児休業取得状況の公表義務適用拡大
- 育児 義務 ④短時間勤務制度（3歳未満）の代替措置に
テレワークを追加
- 育児 努力義務 ⑤育児のためのテレワーク導入
- 介護 義務 ⑥介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
- 介護 義務 ⑦介護離職防止のための雇用環境整備
- 介護 義務 ⑧介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
- 介護 努力義務 ⑨介護のためのテレワーク導入

令和7年10月1日

- 育児 義務 ⑩柔軟な働き方を実現するための措置等
- 育児 義務 ⑪仕事と育児の両立に関する
個別の意向聴取・配慮



事業主に求められること

就業規則や育児・介護休業規程等の見直し
個別周知・意向確認等の準備



施行前

R7年4月1日施行

「子の看護等休暇」

小学校3年生修了まで

- 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

週の所定労働日数が2日以下

※継続雇用期間6か月の要件が撤廃されました

就業規則等の見直し

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

- ①病気・けが
- ②予防接種・健康診断

労使協定の締結で除外できる労働者

- (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

施行前

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

R7年4月1日施行

小学校就学前の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

就業規則等の見直し

Do

従業員数300人超の事業主は、男性の育児休業等の取得の状況を公表しなければなりません

対象企業

施行前

従業員数**1,000**人超の事業主

R7年4月1日施行

従業員数**300人超**の事業主

従業員とは、

正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、以下の①又は②のいずれかに該当する労働者を指します

①期間の定めなく雇用されている者

②過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

公表内容

公表前事業年度における下記①または②のいずれかの割合

① **育児休業等**の取得割合

育児休業等をした男性労働者の数

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休業のこと

・育休（産後パパ育休を含む）

・短時間勤務制度を講じない場合の代替措置（法第23条第2項）

又は小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務（第24条第1項）の規定に基づく育休に関する制度に準ずる休業

② **育児休業等**と育児目的休暇の取得割合

育児休業等をした男性労働者の数

+

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

配偶者が出産した男性労働者の数

公表場所

一般の方が閲覧できる方法（インターネット等）
「両立支援のひろば」（厚生労働省が運営するウェブサイト）や自社のホームページ

公表する
タイミング

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）の状況について、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

事業年度末（決算時期）に対応した公表期限の目安は以下のとおり

事業年度末 (決算時期)	初回公表期限	事業年度末 (決算時期)	初回公表期限
3月	令和7（2025）年6月末	9月	令和7（2025）年12月末
4月	令和7（2025）年7月末	10月	令和8（2026）年1月末
5月	令和7（2025）年8月末	11月	令和8（2026）年2月末
6月	令和7（2025）年9月末	12月	令和8（2026）年3月末
7月	令和7（2025）年10月末	1月	令和8（2026）年4月末
8月	令和7（2025）年11月末	2月	令和8（2026）年5月末

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

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になります

施行前

- 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
(フレックスタイムの制度、時差出勤の制度、保育施設の設置運営等)

R7年4月1日施行

- 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
(フレックスタイムの制度、時差出勤の制度、保育施設の設置運営等)
- ③**テレワーク**

**選択する場合は
就業規則等の見直し**

R7年4月1日 施行

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



**選択する場合は
就業規則等の見直し**

次のような労働者について、**介護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは**、事業主は介護休暇の申出を拒むことができます

介護休暇の除外対象にできる労働者の要件が変わります

施行前

<除外できる労働者>

- ①週に所定労働日数が2日以下
- ②継続雇用期間6か月未満

R7年4月1日施行

<除外できる労働者>

- ①週に所定労働日数が2日以下

※継続雇用期間6か月の要件が
撤廃されました

**労使協定を締結している場合は
就業規則等の見直し**

R7年4月1日施行

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こと

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

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

④

自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の
利用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利用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

Do

R7年4月1日施行

介護に直面した旨の申出をした労働者に対し**個別の周知**を行い、**意向の確認**を行う

タイミング

労働者が介護に直面した旨を申し出たとき

周知事項

- 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 介護休業給付金に関すること

- 介護休暇制度
- 所定外労働の制限
- 時間外労働の制限
- 深夜業の制限
- 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

方法

- ①**面談** ②**書面交付** ③FAX ④電子メール等 のいずれか
労働者が希望した場合のみ

R7年4月1日施行

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。

タイミング

- ・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）
- ・労働者が40歳に達した日の翌日（誕生日）から1年間 のいずれか

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 介護休業給付金に関すること

- 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
- 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

方法

- ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

介護休業に関する制度、介護両立支援制度等とは

Do

周知事項 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 介護休業給付金に関すること

介護休業 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（介護サービスの手続き等も含まれる）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
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 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 残業免除

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

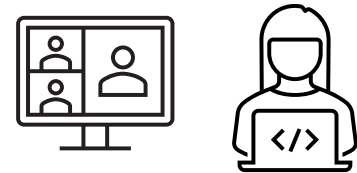
深夜業の制限 午後10時～午前5時までの就業をさせてはならない

介護のための短時間勤務制度等 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）

介護終了まで
何回でも請求可能

R7年4月1日 施行

要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます



**選択する場合は
就業規則等の見直し**

R7年10月1日 施行

対象者 3歳～小学校就学前の子を養育する労働者

措置 下の①～⑤の中から、**2以上**の制度を選択して措置する

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

所定労働時間を短縮しない働き方

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

留意点

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

就業規則等で定める

それぞれの措置の詳細

①始業時刻等の変更

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（10日／月）

1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

③保育施設の設置運営等

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）

④新たな休暇の付与（10日／年）

1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
原則時間単位で利用できるようにすること

⑤短時間勤務制度

1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む



すでに導入している制度を「柔軟な働き方を実現するための措置」として講ずる場合も、過半数労働組合等からの意見聴取が必要です

01



意見聴取

過半数労働組合等の
意見を聴く場を設ける

02



措置の選択 2以上の制度を選択

- 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

03



就業規則に定める

講じた措置について就業規則や育児・介護
休業規程等に定めなければいけません

04



個別周知 意向確認

労働者の子が1歳11か月～2歳11か月の1年間に
02 の措置についての周知と意向の確認

R7年10月1日施行

Do

柔軟な働き方を実現するための措置として講じた措置の**周知**と、
制度の利用について**意向の確認**を個別に行う

タイミング

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～2歳11か月に達する日の翌日まで)

R7年10月1日(施行日時点)
の対象労働者

R4年10月31日～R5年10月30日までに生まれた子

周知事項

- ① 措置の**内容**
(柔軟な働き方を実現するための措置として選択した措置)
- ② 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

方法

①**面談** ②**書面交付** ③FAX ④電子メール等 のいずれか
労働者が希望した場合のみ

Do

R7年10月1日施行

タイミング①

労働者本人又は配偶者が妊娠・出産等の申出をしたとき

タイミング②

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）

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

聴取方法

①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか
労働者が希望した場合のみ

Do

R7年10月1日施行

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

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

【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

タイミング

労働者からの妊娠・出産の申出

タイミング

3歳になるまでの適切な時期
1歳11か月に達した日の翌々日～
2歳11か月に達する日の翌日まで

現行法

育児休業制度の個別周知・意向確認

育休・産後パパに関する制度
育休・産後パパの申出先
育休給付金に関すること
育休・産後パパ期間の社会保険料の取扱い

改正法により追加

「柔軟な働き方を実現するための措置」
の個別周知・意向確認

措置の内容
措置の申出先（例：人事部など）
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

改正法により追加

個別の意向聴取

始業時刻・終業時刻
就業の場所
両立支援制度等の利用期間
仕事と育児の両立に資する就業の条件
（業務量・労働条件の見直し等）

配慮

勤務時間帯、勤務地に係る配置、
業務量の調整、労働条件の見直し

改正法により追加

個別の意向聴取

始業時刻・終業時刻
就業の場所
両立支援制度等の利用期間
仕事と育児の両立に資する就業の条件
（業務量・労働条件の見直し等）

配慮

勤務時間帯、勤務地に係る配置、
業務量の調整、労働条件の見直し

方法

①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか

まとめ

全事業所（従業員数に関わらない）

令和7年4月1日施行に向けて

就業規則や育児介護休養規程等の見直しを行う
スライド3 p～4 p・7 p～9 p・14 pを参照

令和7年10月1日施行に向けて

「柔軟な働き方を実現するための措置」を講じるため
過半数労働組合等からの意見聴取を行い
就業規則等に定める
スライド15 p～17 pを参照

従業員数301人以上の企業

男性の育児休業等の取得の状況を公表する

スライド13 pを参照

参考資料

- ① 関連資料のURLやQRコード 改正法についての資料掲載先
②～⑨のサイトにとびたいとき
- ② 介護保険制度のリーフレット 介護保険制度についての周知資料
- ③ 育児休業給付の給付率引き上げ 育児休業給付率引き上げの概要
- ④ 育児短時間給付の創設 育児短時間給付の概要
- ⑤ 中小企業育児・介護休業等推進支援事業① 育休をとりやすい職場作りのサポート
- ⑥ 中小企業育児・介護休業等推進支援事業② 介護で離職しない職場作りのサポート
- ⑦ 育児・介護休業制度特設サイト 育児休業・介護休業のに関する情報
- ⑧ 男性の育児休業取得促進事業 イクメンプロジェクトについて
- ⑨ 両立支援のひろば 男性の育休取得率公表・一般事業主行動計画の公表の場

■ 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



■ 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。



■ 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_guideine.ntml

(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 介護休業給付の支給要件、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。	

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

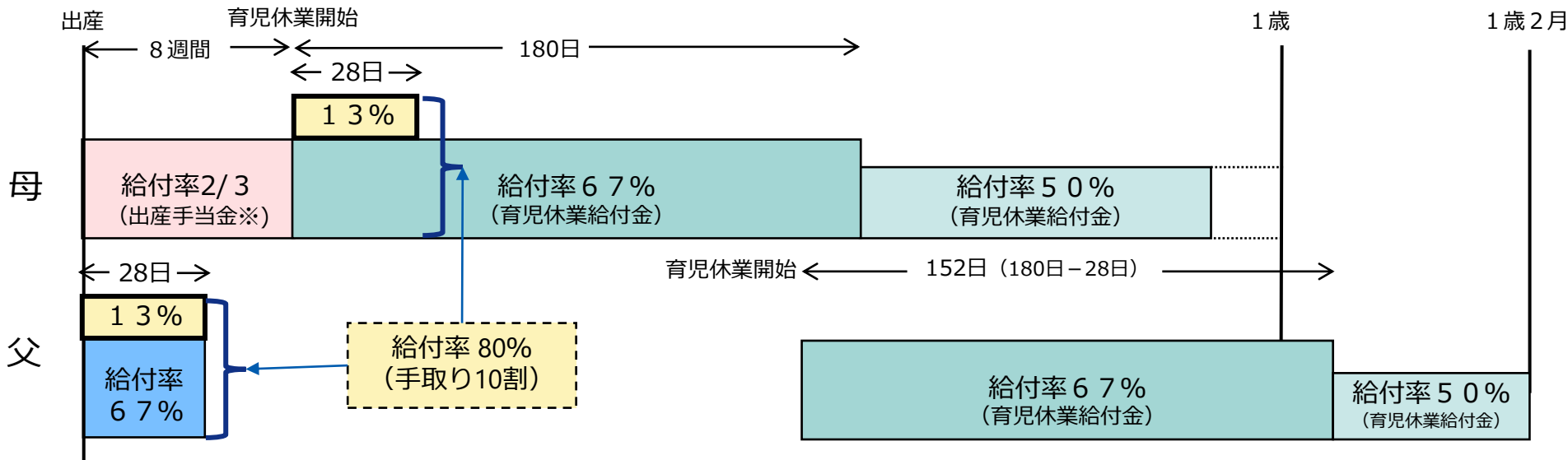
- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。

※ 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> 2025（令和7）年4月1日

○育児休業給付の給付イメージ



※健康保険等により、産前6週間、産後8週間について、過去12ヶ月における平均標準報酬月額額の2/3相当額を支給。

現状・課題

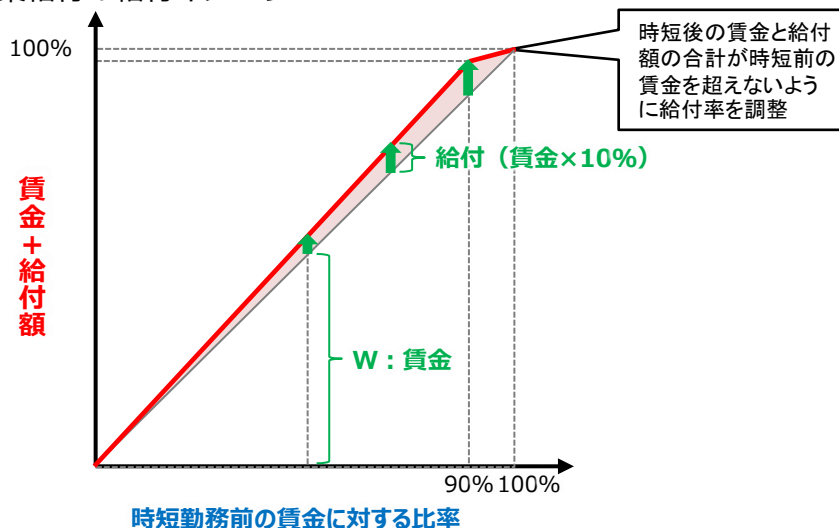
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

見直し内容

- 被保険者が、**2歳未満の子を養育するために**、時短勤務をしている場合の新たな給付として、**育児時短就業給付を創設。**
- 給付率については、休業よりも時短勤務を、時短勤務よりも従前の所定労働時間で勤務することを推進する観点から、**時短勤務中に支払われた賃金額の10%**とする。

<財源> 子ども・子育て支援金を充当 <施行期日> 2025（令和7）年4月1日

○育児時短就業給付の給付イメージ



◆ 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！



■ 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



■ 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/



■「イクメンプロジェクト」とは

- 積極的に育児をする男性「イクメン」及び「イクメン企業」を周知・広報・支援するプロジェクト（H22年度から実施）
- 企業・個人に対する仕事と育児の両立に関する情報・好事例等の提供や経営層・管理職・人事労務担当者や若年層向けセミナーの開催等により、男性の育児休業取得等に関する取組を促進する。

■「イクメンプロジェクト」のねらい

- 男性の育児休業の取得や育児短時間勤務の利用を契機とした、職場内の業務改善や働き方の見直しによるワーク・ライフ・バランスの実現
- 男性の育児に参画したいという希望の実現や育児休業の取得促進、女性の継続就業率と出生率の向上

育てる男が、家族を変える。社会が動く。



ご当地イクメン&イクボス 取組事例 大募集!

全国の地方自治体から、「イクメン」と「イクボス」に関するイベントやセミナーの情報を募集しています。投稿フォームはこちら

イクメン企業宣言を「する」
(企業・団体)

イクボス宣言を「する」
(企業・団体)

育児体験談を「投稿する」

職場内
研修用資料

プロジェクト
活動レポート

ポスターやハンドブックなど
ダウンロード
ページ

イクメンの星
イクメンプロジェクトから
選ばれた「イクメンの星」
についてご紹介

イクメンプロジェクト
チャンネル
イクメンプロジェクトが開催する
イベントをライブ配信で配信!

バナーを貼ろう!

日経 DUAL
パパの育休取得がカギ!多様化する育休のカたち[PR]

日経 Doors
知っておくべき働く私たちのための育児休業

マイナビニュース
「育休を取る」のはあたりまえの時代に。
知っておきたい育休のアレコレ

日経 ARIA
男性の育休は勝機。本気で取り組む企業・管理職

企業向け法改正の
ポイントがわかる!

イクメンプロジェクト編集部

詳しくはこちら

教えて! 育児・介護休業法

育児・介護休業法が変わります!

オンラインセミナー

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

- 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

登録・修正する 登録メールアドレスを変更する

企業の行動計画・取組を検索する
企業名、所在地、業種等から検索できます。

検索はこちら

企業の好事例も
検索が可能

両立支援に取り組む
企業の事例

事例を見る

お役立ち情報 Q&A集 事業主の方へ

あなたの会社の取組状況を診断 両立診断サイト 診断する

QRコード

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

<公表画面イメージ>

企業名	A社
認定	
業種	製造業
企業規模	1,000人
男性の育児休業取得率等	公表前事業年度：2022年1月1日～2022年12月31日 育児休業等をした男性労働者数の割合：50%
女性の育児休業取得率	公表前事業年度：2022年1月1日～2022年12月31日 育児休業等をした女性労働者数の割合：90%
一般事業主行動計画の内容	<p>1. 計画期間 20XX年X月X日～20XX年X月X日までの5年間</p> <p>2. 目標と取組内容</p> <p>目標① 男女とも更に柔軟な働き方ができる環境を整備する。 ＜対策＞ X年X月～ 両立支援ガイドブックの配布 X年X月～ フレックスタイム制、テレワークの利用促進のための環境整備 X年X月～ 管理職に対するマネジメント研修の実施</p> <p>目標② 年次有給休暇の取得〇日以上、取得率を〇%以上とする。 ＜対策＞ X年X月～ 全社員の取得状況の集約、分析 X年X月～ 年休取得計画を作成し、管理職からの声掛けを実施</p>
我が社の両立支援の取組 (現在実施中又は実施していた取組・実績、育児休業平均取得期間など)	仕事と育児の両立がしやすい制度として、育児のための時差出勤制度を小学校▲年生まで導入しています。ベビーシッター利用代金の半額を補助しています。

例えば、「育児のための短時間勤務や所定外労働の免除、子の看護休暇等について、法定を上回る期間（子が小学校〇年生の年度末まで、**心身に障がいを持つ子の場合、小学校□年生の年度末まで**）で取得可能。」といった記載をしている企業もあり。