

育児・介護休業法等の改正について

～共働き・共育ての推進等～

埼玉労働局 雇用環境・均等部指導課

048-600-6269

1. 改正の内容

(1) 改正育児・介護休業法【育児関係】

(2) 改正育児・介護休業法【介護関係】

(3) 次世代育成支援対策推進法

2. 企業等への支援

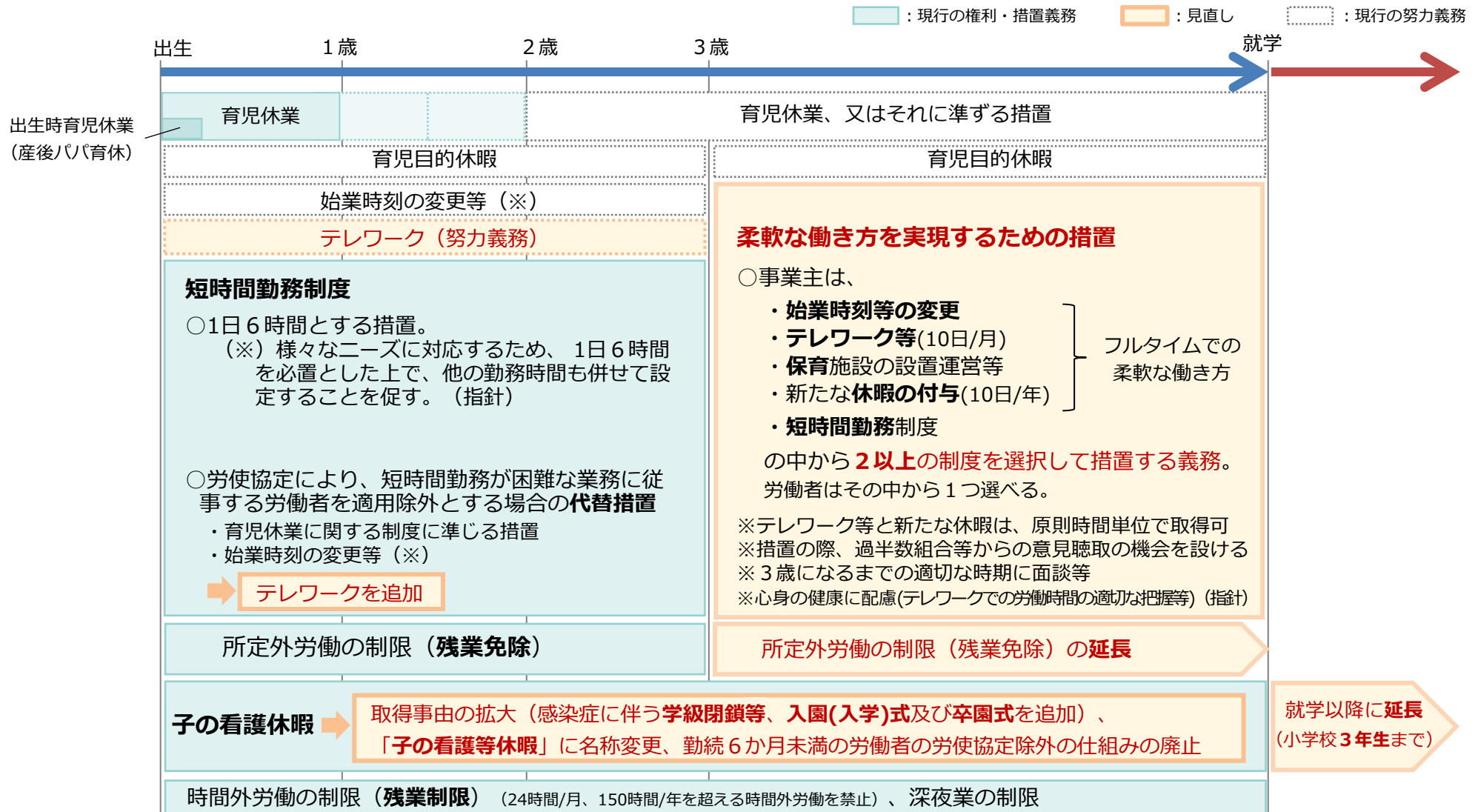
改正の内容

(1) 改正育児・介護休業法【育児関係】

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。



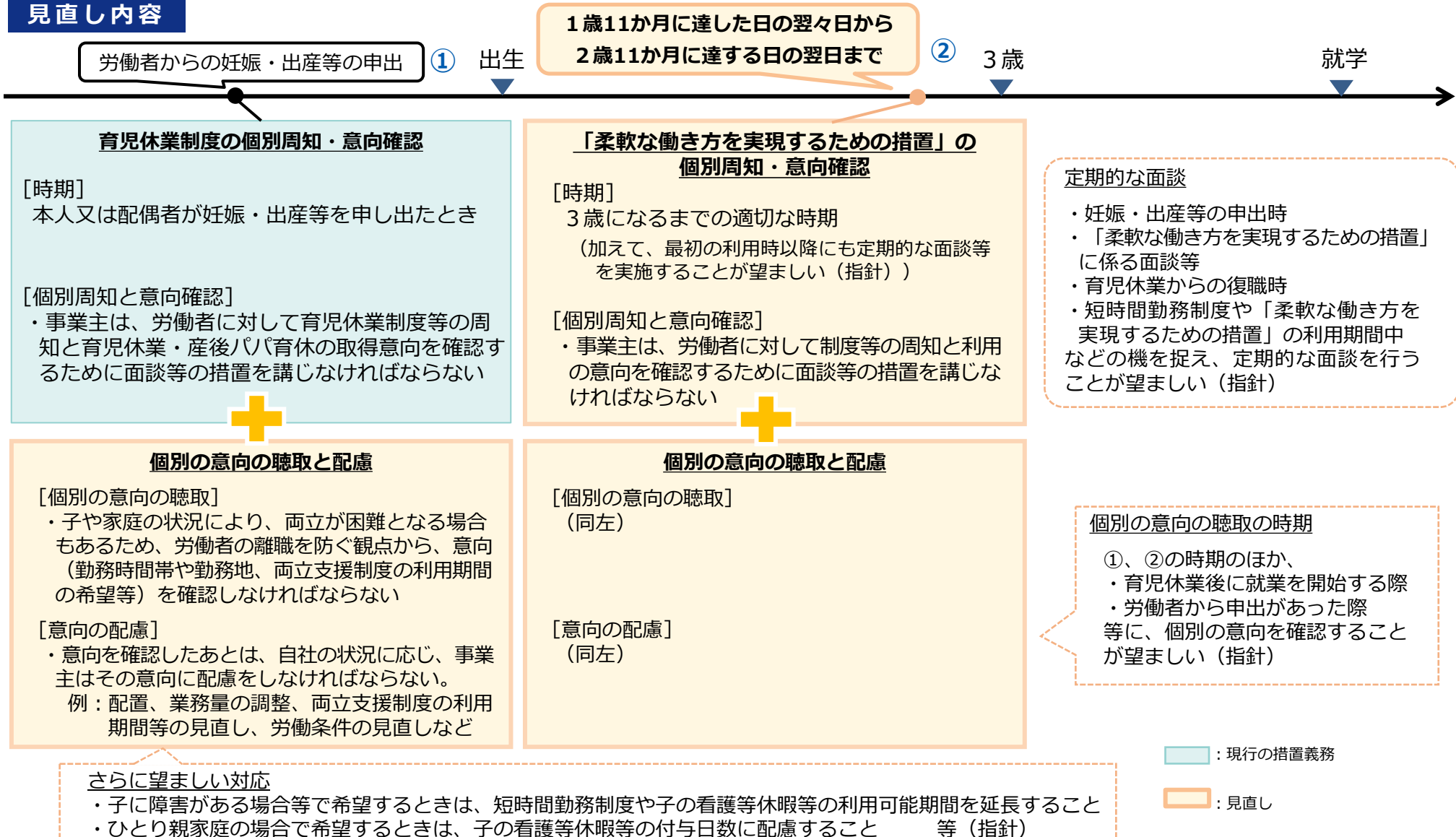
※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

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



● 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。

- 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】

- ① 始業時刻等の変更（フレックスタイム・時差出勤制度）
- ② 在宅勤務等措置
- ③ 新たな休暇の付与（養育両立支援休暇）
- ④ 保育施設の設置運営等
- ⑤ 短時間勤務制度

「法に定めるところによる」だけでは不足！
就業規則等に規定が必要です。

留意

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。

労働者の業務内容によって選択できないような措置を講じた場合、事業主側は措置義務を果たしたことになります。職種や部署毎等で制度を変えることは可能です。

柔軟な働き方を実現するための措置

① 始業時刻変更等の措置（フレックスタイム制度・時差出勤制度）

● フレックスタイム制度（労働基準法第32条の3第1項の規定によるもの）

- ・ 清算期間における総労働時間が、清算期間における所定労働日数で除した時間が1日の所定労働時間と同一であるものに限る

（清算期間の総労働時間 ÷ 清算期間の所定労働日数 = 1日の所定労働時間）

● 時差出勤制度

- ・ 1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度
- ・ 繰り上げ又は繰り下げる時間の範囲に制限はないが、保育所等への送迎の便宜等を考慮した制度である必要がある

- （例）
- ・ 通常勤務=午前 8 時 30 分始業、午後 5 時 30 分終業
 - ・ 時差出勤 A=午前 8 時始業、午後 5 時終業
 - ・ 時差出勤 B=午前 9 時始業、午後 6 時終業
 - ・ 時差出勤 C=午前 10 時始業、午後 7 時終業

留意

「フレックスタイム制」と「始業終業時刻の変更」のどちらも選べる制度を設けた場合でも、柔軟な働き方を実現するための措置を2つ設けたことにはならず、1つの措置を設けたと判断されます。

柔軟な働き方を実現するための措置

②在宅勤務（テレワーク等）等措置

- ・住居その他これに準ずるものとして労働契約又は労働協約、就業規則その他これに準ずるもので定める場所における勤務
- ・一日の所定労働時間を変更することなく利用をすることができるものであること
- ・在宅勤務措置を認める必要のある日数
 - 1 週間の所定労働日数が 5 日の労働者については、10 労働日以上の日数
 - 1 週間の所定労働日数が 5 日以外の労働者については、上記を基準とし、1 週間の所定労働日数又は 1 週間当たりの平均所定労働日数に応じた日数以上の日数
 - （例）所定労働日数が 3 日の場合は、月 6 労働日以上
- ・取得は一日単位、時間単位で認める必要がある
- ・時間単位で取得する場合は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとして利用することができるものであること
- ・時間単位で取得する場合の一日の時間数は、一日の所定労働時間数
 - 日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数
 - 端数がある場合は、切り上げた時間数（例）7.5 時間の場合は 8 時間

柔軟な働き方を実現するための措置

③ 保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

● 保育施設の設置運営

- ・合理的に利用できる範囲に設置されていれば、労働者が所属していない事業所に保育施設を設置することでも措置を講じたことになる

● その他これに準ずる便宜の供与

- ・事業主がベビーシッターを手配し、かつ、ベビーシッターに係る費用を補助することなど

※「手配」とは、ベビーシッター派遣会社と事業主が契約を締結して労働者からの希望に応じて当該会社に事業主が派遣の依頼を行うことのほか、ベビーシッター派遣会社と事業主が契約し、労働者が直接当該会社に派遣の依頼をすることも含まれる

留意

ベビーシッターの手配・補助は、どちらも実施をする必要があります。

柔軟な働き方を実現するための措置

④ 養育両立支援休暇（新たな休暇の付与）

- ・ 1年間に10日以上利用をすることができるもの
（1年単位でみたときに計10日以上が休暇が付与されていること）
（注）週の所定労働日数に関係なく年10日
- ・ 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇
⇒取得事由は、子の看護等休暇よりも広い（例）子の小学校の下見の為
- ・ 無給か有給かは会社の定めによる
- ・ 取得単位は一日単位又は時間単位
（※業務の性質又は業務の実施体制に照らして、時間単位での休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者については、労使協定を締結することにより、時間単位での取得対象者から除外可能）
- ・ 時間単位での休暇を取得する場合は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続するものとして利用することができるものであること。（併せて中抜けでの休暇を認めることも可能）
- ・ 時間単位で取得する場合の一日の時間数は、一日の所定労働時間数。
日によって所定労働時間数が異なる場合には、一年間における一日平均所定労働時間数
端数がある場合は、切り上げた時間数（例）7.5時間の場合は8時間
- ・ 一日の所定労働時間を変更することなく利用をすることができるもの

柔軟な働き方を実現するための措置

⑤短時間勤務制度

- ・1日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を含むもの

望ましい

1日の所定労働時間を5時間や7時間とする措置や、1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日とする措置等を併せて講じることが望ましい（指針）

対象労働者

- ・日々雇用労働者を除く労働者が対象

但し、以下の労働者は、事業主と事業所の過半数組合等と労使協定を締結することにより除外可能

- ・入社1年未満の労働者
- ・週の所定労働日数が2日以下の労働者

柔軟な働き方を実現するための措置

※育児・介護休業等に関する規則の規定例【簡易版】より抜粋

【5つの措置の中から、①始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び②テレワークの措置を講じた例】

1 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（対象従業員）は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して受けることができる。

- 一 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
- 二 テレワーク

2 1にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。

3 1の一に定める始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

一 対象従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。

- ・通常勤務=午前8時30分始業、午後5時30分終業
- ・時差出勤A=午前8時始業、午後5時終業
- ・時差出勤B=午前9時始業、午後6時終業
- ・時差出勤C=午前10時始業、午後7時終業

二 申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤Aから時差出勤Cのいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、育児時差出勤申出書により人事担当者に申し出なければならない。

4 1の二に定めるテレワークの措置内容及び申出については、次のとおりとする。

- 一 対象従業員は、本人の希望により、1月につき10日を限度としてテレワークを行うことができる。
- 二 テレワークは、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して実施することができるものとする。
- 三 テレワークの実施場所は、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社の認めた場所に限る。）とする。
- 四 テレワークを行う者は、原則として勤務予定の2営業日前までに、テレワーク申出書により所属長に申し出なければならない。

《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》

2 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの申出は拒むことができる。

- 一 日雇従業員
- 二 労使協定によって除外された次の従業員
 - (ア) 入社1年未満の従業員
 - (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

● 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。

柔軟な働き方を実現するための措置(個別周知・意向確認)

※育児・介護休業等に関する規則の規定例【簡易版】より抜粋

柔軟な働き方を実現するために、次の中から1つを選択して利用できます。

子が3歳になる前の
個別周知・意向確認書記載例
(注) 一部分のみを抜粋

対 象 者	3歳から小学校就学前の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
-------	--

1 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ（時差出勤）

制 度 の 内 容	始業及び終業時刻について、以下のように変更することができます。 ・通常勤務=午前8時30分始業、午後5時30分終業 ・時差出勤 A=午前8時始業、午後5時終業 ・時差出勤 B=午前9時始業、午後6時終業 ・時差出勤 C=午前10時始業、午後7時終業
期 間	1回の申出につき1年以内の期間
申 出 期 限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。

2 テレワーク

制 度 の 内 容	1月につき10日を限度として、テレワークを実施することができます（時間単位で実施可）。 ※時間単位で実施する場合は、始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができます。
申 出 期 限	原則としてテレワークを実施予定の2営業日前までに、所属長に申し出てください。

措置の利用の意向について、以下を記載し、年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

該当するものに○	
	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げをする。
	テレワークを実施する。
	いずれも利用する意向はない。
	検討中

厚生労働省HP：規定集



● 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。

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮義務化

※育児・介護休業等に関する規則の規定例【簡易版】より抜粋

仕事と育児の両立の支障となるような個別の事情の改善に資することがあれば、以下を記載し、
年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

【仕事と育児の両立に関する意向】

※以下の勤務条件や両立支援制度等について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。

妊娠・出産等申出時
個別の意向聴取書記載例
(注) 一部分のみを抜粋

項目	希望内容
<勤務条件>	
勤務時間帯（始業及び終業の時刻）	
勤務地（就業の場所）	
<両立支援制度等の利用期間>	
育児休業	
短時間勤務制度	
所定外労働の制限	
時間外労働の制限	
深夜業の制限	
子の看護等休暇	
その他（柔軟な働き方を実現するための措置など）	

【その他、仕事と育児の両立に資する就業の条件について、希望すること（その理由）】

※障害のある子や医療的ケアを必要とする子を養育している場合や、ひとり親である等の場合であって、仕事と育児の両立に資する就業の条件について希望することがあれば、こちらに記載してください。

厚生労働省HP：規定集



● 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。

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～

規定整備

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。

施行日：令和7年4月1日

改正前後の制度の概要

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【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」

【取得事由】

- 感染症に伴う学級閉鎖等
(※詳細は施行規則第33条参照)
- 入園(入学)式、卒園式 **を追加**

【対象となる子の範囲】

- **小学校3年生修了までに延長**

【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。

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/>

改正の内容

(2) 改正育児・介護休業法【介護関係】

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。

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。

望ましい

介護に直面した旨を申し出る際の、申出先や申出方法を定め周知をする。

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。 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。	

2024.3 作成

介護離職防止のための個別の周知・意向確認

※育児・介護休業等に関する規則の規定例【簡易版】より抜粋

介護休業及び介護両立支援制度等
個別周知・意向確認書記載例
(注) 一部分のみを抜粋

介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

介護休業の期間中に、復帰後の仕事と介護の両立を見据えて、介護サービス利用等の方針を決定しましょう。

対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	対象家族1人につき通算93日までの間の労働者が希望する期間
対象家族の範囲	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
申出期限	休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	3回に分割して取得可能

介護休業給付

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%の介護休業給付を受けることができます。

介護保険制度も活用しましょう。

介護保険制度・介護サービス

40歳から64歳の方については、ご自身が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くなることに加えて、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。介護保険制度は、介護保険加入者（40歳以上の方）の保険料負担により、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。

介護休業・介護両立支援制度の取得・利用の意向について、以下を記載し、●●部□□係へ提出してください。

該当するものに○	
	介護休業を取得する。
	介護休暇を取得する。
	所定外労働の制限を利用する。
	時間外労働の制限を利用する。
	深夜業の制限を利用する。
	介護のための短時間勤務制度を利用する。（注）
	いずれも取得・利用する意向はない。
	検討中

厚生労働省HP：規定集



埼玉県における仕事と介護の両立支援のための取組（埼玉県福祉部地域包括ケア課より）

- ビジネスケアラー(仕事をしながら介護をする方)をテーマとした動画配信や出前講座を実施中です。
- 介護における事前準備の重要性、身近な相談窓口である地域包括支援センターを取り上げています。
- 望まない介護離職を防ぐためにも、大切な御家族や御自身のためにも、ぜひご活用ください。

■ 配信動画「ビジネスケアラーを支える強い味方 地域包括支援センター」

- 介護の資格を持つタレントがMCとなり、
専門家や包括職員とともに、軽妙なトークを展開
- 仕事と介護の両立のコツを分かりやすく説明



前編



後編

前編：https://www.youtube.com/watch?v=Q_6LkMrDI8k

後編：<https://www.youtube.com/watch?v=EQUCdMCYoK4>



■ 配信動画「仕事と介護の両立のために」

- 様々なデータや仕事と介護の両立に向き合った方々のインタビューを収録
- 介護離職の現状や望まない介護離職を防ぐための知識・心構えを説明
- 仕事と介護の両立でお悩みの方や、これから介護に向き合う方にも有益

https://www.youtube.com/watch?v=Pj_EtIo4MS4



介護離職しないために

💡 仕事と介護の両立のポイント

- ① 早めに地域包括支援センターに相談する
- ② 介護サービスを使い、自分でやりすぎない
- ③ 職場に伝え、勤務先の支援制度を活用
- ④ 親や家族と介護について話し合っておく
- ⑤ 自分の人生を楽しむ

■ 県政出前講座「ビジネスケアラー支援について～仕事と介護の両立のために～」

- 一般県民・事業者の方に向けて県職員が出前講座を実施(お申込みは以下URLから)
<https://www.pref.saitama.lg.jp/a0301/demae/theme-2new.html>

(お問合せ：埼玉県福祉部地域包括ケア課 電話:048-830-3256 メール:a3250-03@pref.saitama.lg.jp)



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制度及び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。

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

施行日：令和7年4月1日

介護休暇の労使協定の仕組みの見直し

改正前後の制度の概要

改正前

【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～

規定整備

【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)

家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務

改正後の制度の概要

- 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。

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。

施行期日と改正内容

施行期日	改正内容
公布日(令和6年5月31日)	○ 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) ・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 ・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) ・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 ・次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、男性の育児休業の取得状況等とフルタイム労働者の時間外労働時間及び休日労働時間数に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付け
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 ・「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 ・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

改正の内容

(3) 次世代育成支援対策推進法

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

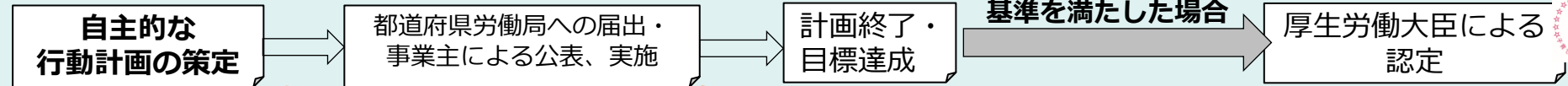
事業主

①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

■ 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

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



■ 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

次世代育成支援対策の推進・強化

行動計画の数値目標設定の義務付け

施行日：令和7年4月1日

義務

常時雇用する労働者が**100人を超える**事業主は、令和7年4月1日以降に開始（又は内容変更）する行動計画から、行動計画を策定する際に、状況把握・分析、数値目標の設定が義務付けられた。

1 把握・分析

- 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SSIONAL制度の適用を受ける労働者にとっては、健康管理時間）

2 数値目標

行動計画に上記①②それぞれに関する数値目標を設定する

〈①の例〉

計画期間内に、男性の育児休業取得率を75%以上にする。

〈②の例〉

フルタイム労働者一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を20時間以下にする。

3 周知・外部公表・届出

行動計画を従業員に周知し、両立支援のひろばや自社HPに掲載するなど外部への公表を行う

労働局雇用環境・均等部に策定届を提出する

留意

行動計画には、計画期間を定めてください
指針を参考に目標・取り組みを設定してください

次世代育成支援対策の推進・強化

(株)〇〇労働局 行動計画（次世代育成支援対策推進法）

社員がその能力を発揮し、仕事と生活の調和を図り働きやすい雇用環境の整備を行うため、次のように行動計画を策定する。

1 計画期間 2025年4月1日～2028年3月31日

2 目標と取組み内容・実施期間

目標1 計画期間内に、男性の育児休業取得率を75%以上にする。

取組内容

2025年4月～ ○○

2026年4月～ ○○

2027年4月～ ○○

目標2 フルタイム労働者一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を20時間以下にする。

取組内容

2025年4月～ ○○

2026年4月～ ○○

2027年4月～ ○○

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）
 - ・ 育児休業取得状況や労働時間の状況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っては、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。

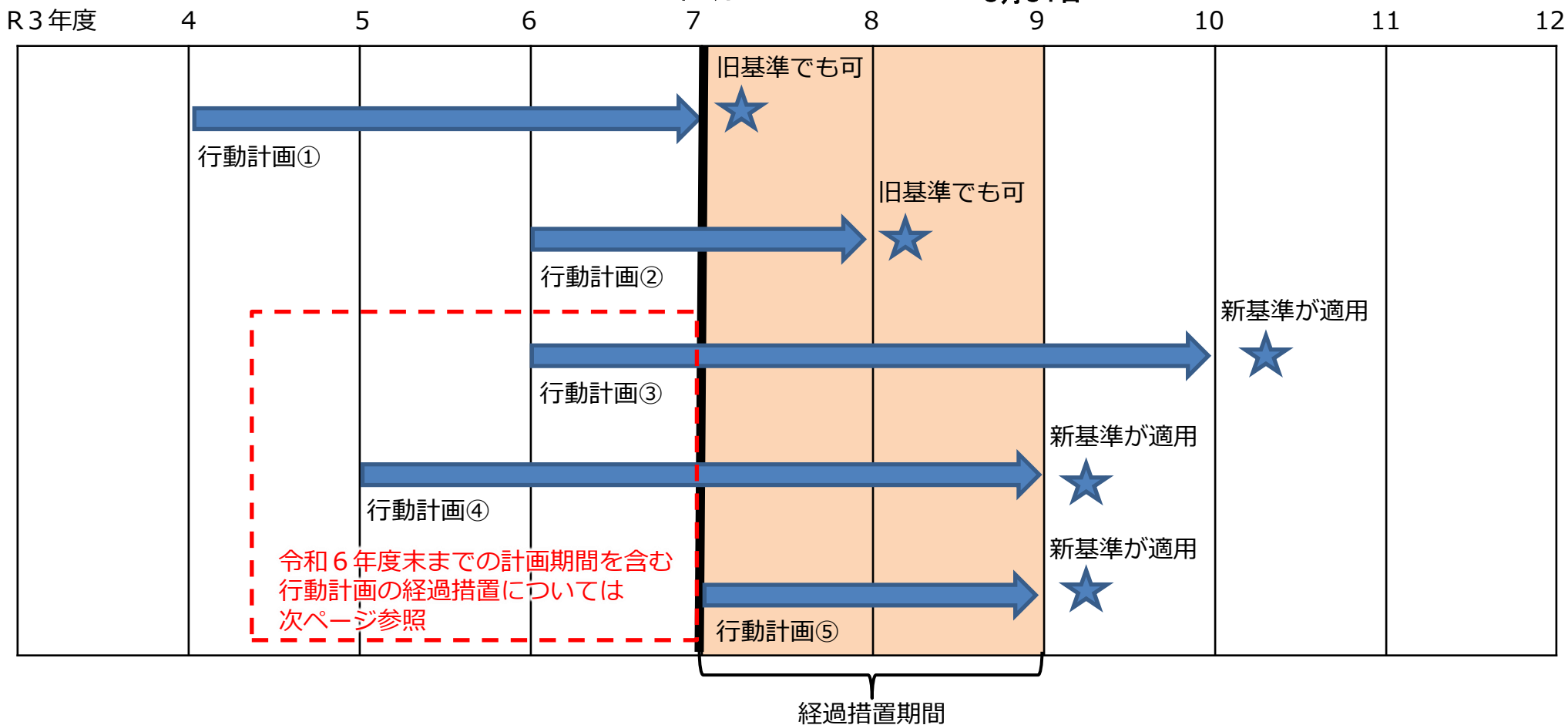
くるみん認定基準の主な改正内容

		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 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



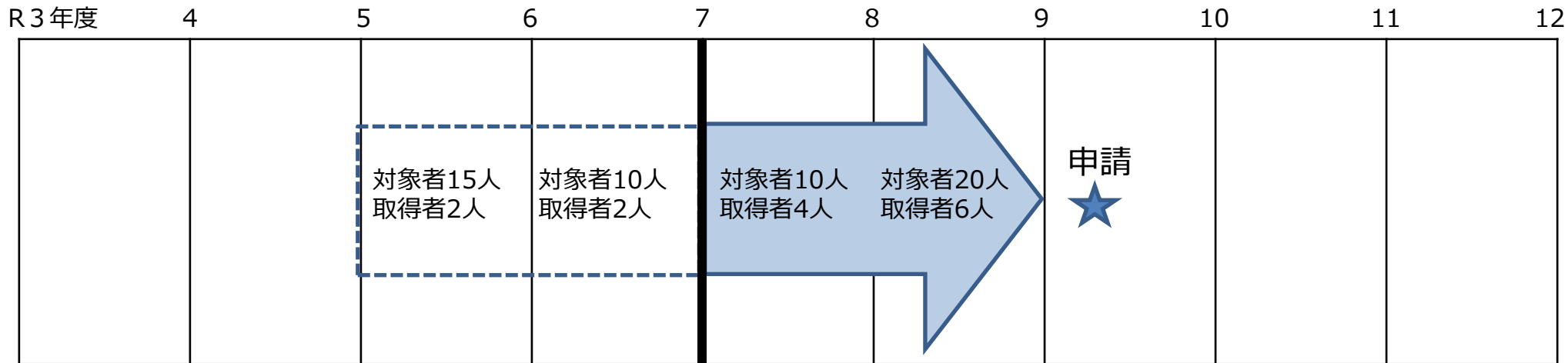
※計画期間の時期にかかわらず、経過措置期間に申請を行った場合、旧基準で認定を受けることができる。

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%）

改正基準施行
R7年4月1日



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。

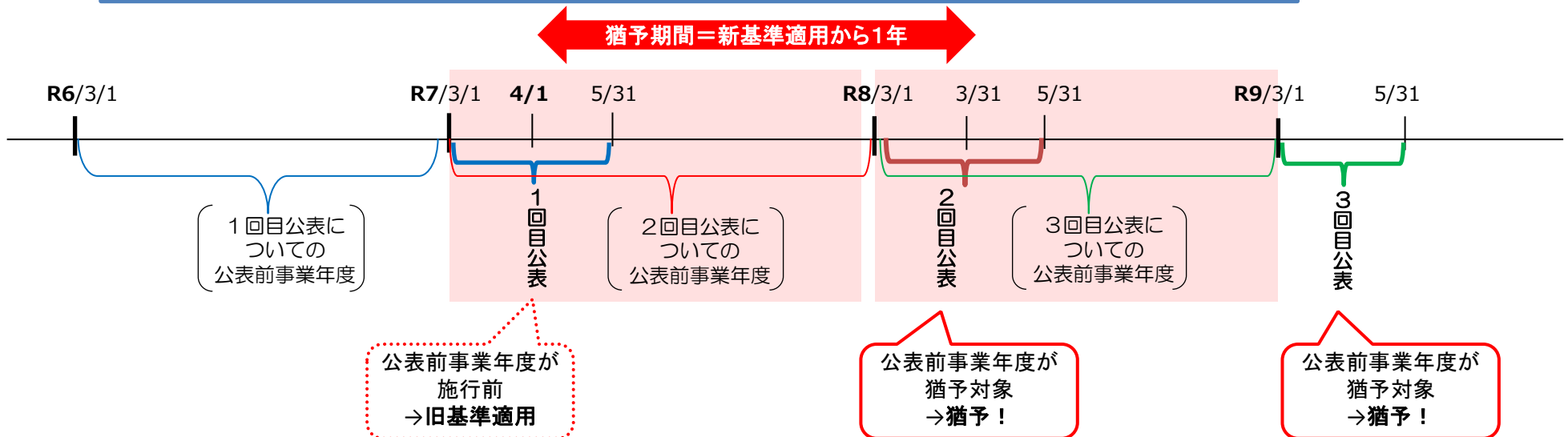
1. 猶予期間の考え方

○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



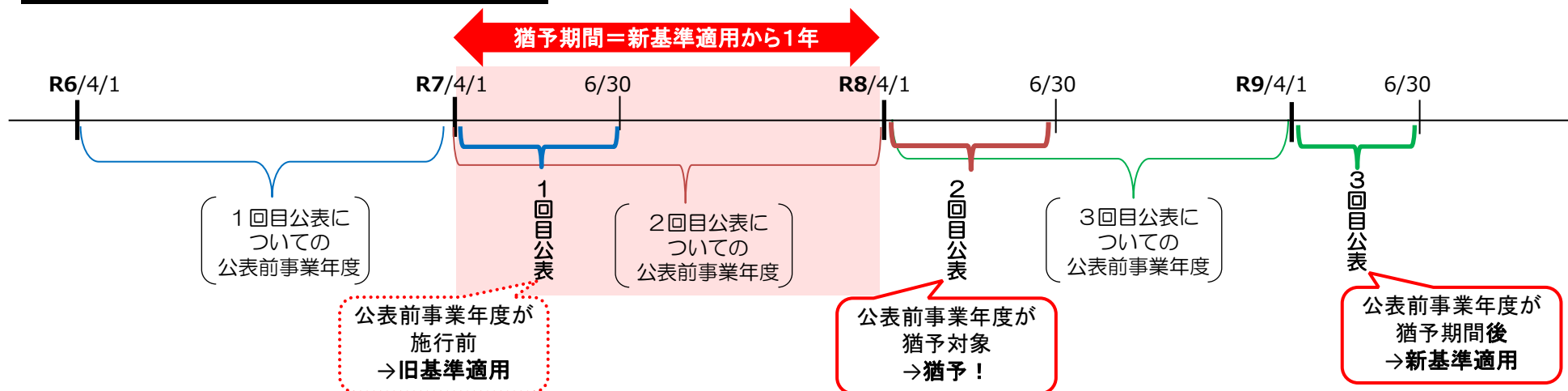
2. 「2回連続」の考え方

○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
	×（1回目）	○ ⇒ リセット	新基準未達成 ⇒ ×（2回目）取消
		△	略
		×（2回目） ⇒ 取消	新基準達成 ⇒ リセット
			新基準未達成 ⇒ ×（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~~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~~³⁰%以上
又は
育児休業+育児目的休暇 ~~50~~⁵⁰%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~~⁵⁰%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。

(参考)

「子ども・子育て支援法等の一部を改正する法律」の概要
(出生後休業支援給付及び育児時短就業給付について)

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。

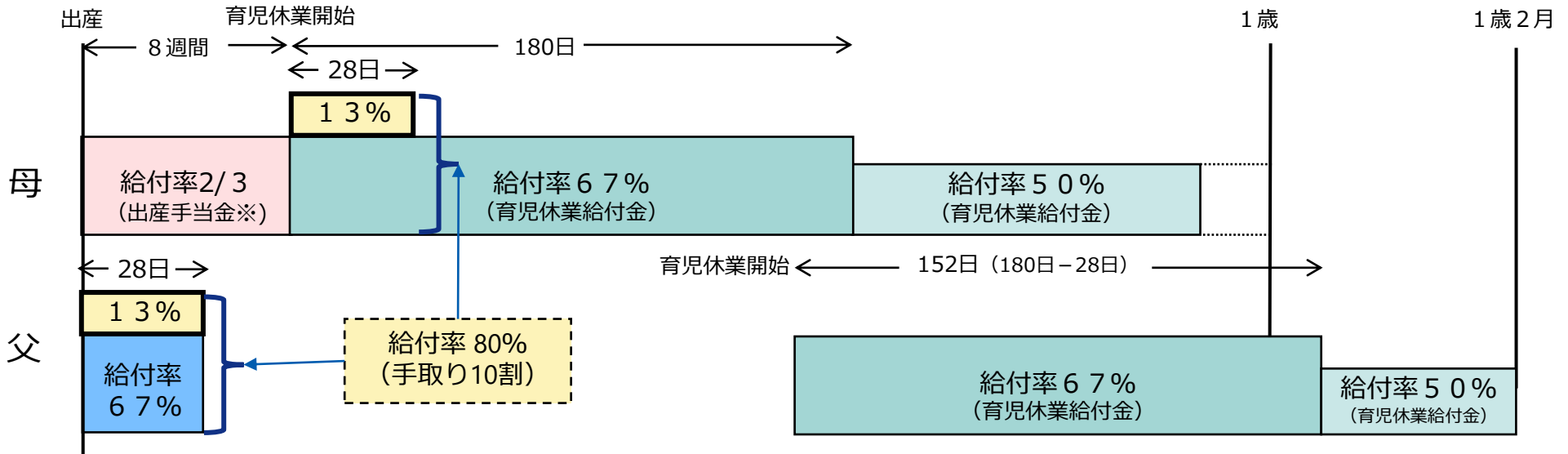
見直し内容

- 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。

育児時短就業給付の創設

現状・課題

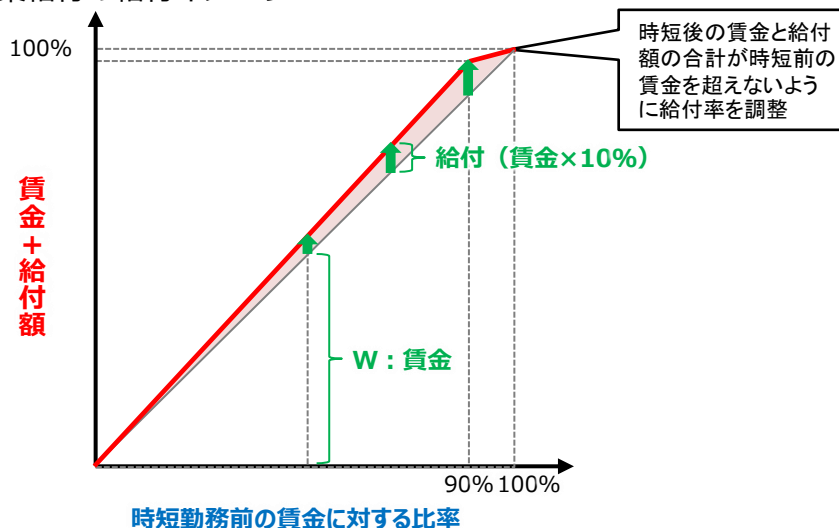
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

見直し内容

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

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

○育児時短就業給付の給付イメージ



2 企業への支援

両立支援等助成金 (令和6年度予算)

令和6年度予算額 **181億円** (100億円) ※ ()内は前年度当初予算額

令和4年度支給実績：出生時両立支援コース 7,886件
育児休業等支援コース 10,642件
介護離職防止支援コース 988件

1 事業の目的

※令和5年度補正予算額 制度要求

働き続けながら子育てや介護を行う労働者の雇用の継続を図るための就業環境整備に取り組む事業主に対して両立支援等助成金を支給することにより、仕事と育児・介護の両立支援に関する事業主の取組を促進し、労働者の雇用の安定を図る。

2 事業の概要・スキーム

※中小企業事業主のみ対象。国（都道府県労働局）で支給事務を実施
※支給額・加算措置の赤字・下線が新規・拡充箇所
※このほか、新規受付停止中の事業所内保育施設コースに2.3億円（3.0億円）を計上

コース名/コース内容
出生時両立支援コース 41.5億円 (55.4億円) 男性労働者が育児休業を取得しやすい雇用環境整備・業務体制整備を行い、子の出生後8週以内に育休開始
育児休業等支援コース 40.2億円 (38.7億円) 育児休業の円滑な取得・復帰支援の取組を行い、「育休復帰支援プラン」に基づき3か月以上の育休取得・復帰
育休中等業務代替支援コース 87.8億円 (新規) 育児休業や育児短時間勤務期間中の業務体制整備のため、業務を代替する周囲の労働者への手当支給や、代替要員の新規雇用（派遣受入含む）を実施
柔軟な働き方選択制度等支援コース 3.7億円 (新規) 育児期の柔軟な働き方に関する制度等を導入した上で、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」により制度利用者を支援
介護離職防止支援コース 5.1億円 (2.9億円) 「介護支援プラン」に基づき円滑な介護休業の取得・復帰や介護のための柔軟な就労形態の制度利用を支援

支給額 (休業取得/制度利用者 1人当たり)
①第1種 (男性の育児休業取得) 1人目 20万円 > 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 2~3人目 10万円 ②第2種 (男性育休取得率の上昇等) 1年以内達成： 60万円 > 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 > プランに基づき3か月以上の休業取得 ※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 > 育休から復帰後、継続雇用
①育児休業中の手当支給 最大125万円 ・業務体制整備経費：5万円 (育休1月未満 2万円) ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで ②育短勤務中の手当支給 最大110万円 ・業務体制整備経費：2万円 ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで ③育児休業中の新規雇用 最大67.5万円 代替期間に応じ以下の額を支給 ・最短：7日以上：9万円 ・最長：6か月以上：67.5万円 ※①~③合計で1年度10人まで、初回から5年間
制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円 制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円 ※1年度5人まで
介護休業 ①休業取得時 30万円 ※休業、両立支援 ②職場復帰時 30万円 制度それぞれで1 年度5人まで 介護両立支援制度 30万円

加算措置/加算額
<出生時両立支援コース> ①第1種 1人目で雇用環境整備措置を4つ実施した場合 10万円加算 ②第2種 第1種受給時にプラチナくるみ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）
<各コース共通> 育児休業等に関する情報公表加算 申請前の直近年度に係る下記①~③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、 2万円加算 対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数 ※出生時両立支援コース（第2種）以外が対象。各コースごと1回限り。
個別周知・環境整備加算 休業①/両立支援制度に 15万円加算 > 対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施 業務代替支援加算 休業②に新規雇用 20万円加算 > 休業取得者の業務代替体制の整備 手当支給等 5万円加算

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	
育児休業	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
育児期の働き方	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
介護との両立	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 1年以内達成：60万円 2年以内達成：40万円 3年以内達成：20万円
②第2種（男性育休取得率の上昇等）	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
①育休取得時 30万円	※無期雇用者、 有期雇用労働者各1人限り
②職場復帰時 30万円	
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認定事業主であった場合 15万円 加算
<育休中等業務代替支援コース> プラチナくるみ認定事業主は、①③を以下の通り割増。 ①育児休業中の手当支給 業務代替手当の支給額を4/5に割増 ③育児休業中の新規雇用 代替期間に応じた支給額を割増 最大82.5万円 ・最短：7日以上：11万円 ・最長：6か月以上：82.5万円 育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合 ①～③に 10万円 加算（1か月以上の場合のみ）
<柔軟な働き方選択制度等支援コース> 対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合 20万円 加算
<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

■ 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。



■ 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