



ひと、暮らし、あらいのために

厚生労働省  
Ministry of Health, Labour and Welfare

栃木労働局

Press Release

報道関係者 各位

令和6年7月2日

【照会先】

栃木労働局 雇用環境・均等室

雇用環境改善・均等推進監理官 北條 正典

雇用環境・均等室長補佐 大貫 文子

(電話) 028-633-2795

## 仕事と育児・介護の両立支援制度等に関する特別相談窓口を設置

～ 育児・介護休業法及び次世代法が改正されます！ ～

令和7年4月1日から段階的に施行

栃木労働局（局長 奥村英輝）は、来年4月から段階的に施行される「育児・介護休業法」及び「次世代育成支援対策推進法（次世代法）」の改正を踏まえ、**7月3日より「仕事と育児・介護の両立支援制度等に関する特別相談窓口」を設置**します。

仕事と育児・介護の両立に悩みをお持ちの方やお困りの方は特別相談窓口をご利用ください。特に、中小企業事業主の皆さん、女性労働者に限らず男性労働者の皆さん、パートタイム労働者や有期雇用労働者などの非正規雇用労働者の皆さんからの相談も受け付けています。

就業規則等の改正が必要ですが、詳しい内容（政省令等で定められます）や説明会等については、今後決定する予定です。

### 1 仕事と育児・介護の両立支援制度等に関する特別相談窓口(別添1)

- 開設日：令和6年7月3日（水）～
- 受付時間：8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）
- お問合せ先：仕事と育児・介護の両立支援制度等に関する特別相談窓口

(栃木労働局雇用環境・均等室内)

(宇都宮市明保野町1-4 宇都宮第2地方合同庁舎3階)

☎ 028-633-2795

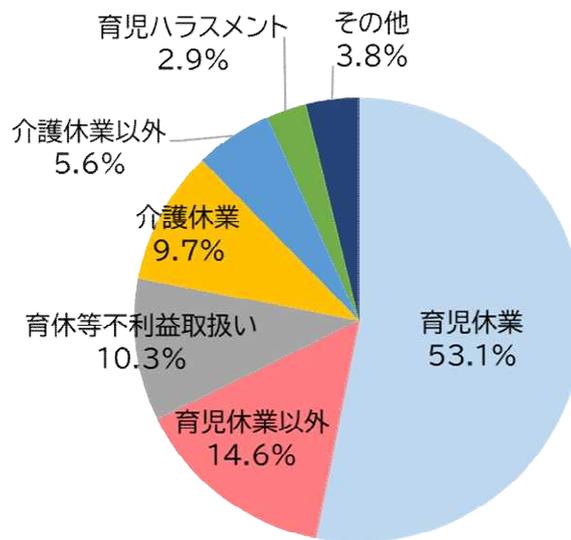
◆ このようなお相談はありませんか？ ◆

- 育児・介護休業法の改正ポイントを教えてほしい。
- 会社で初めて産後パパ育休を取得するが、手続きはどうすればいいのか。
- パート労働者・有期労働者、派遣労働者でも育児休業は取得できるのか。
- 育児休業復帰後は、短時間勤務を利用したいが、会社から制度がないと言われた。
- 育児休業復帰後、正社員からパートになるよう言われたが、納得ができない。
- 次世代法の改正により、企業が対応すべきことを教えてほしい。

## 2 育児・介護休業法に関する相談状況等(令和5年度)(別添2)

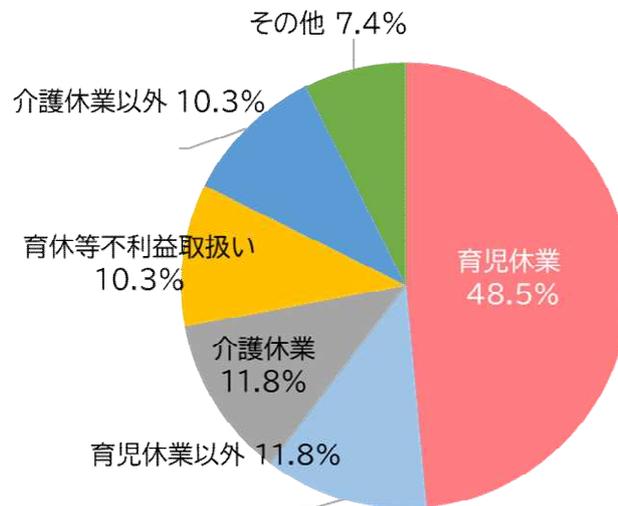
- 令和5年度において、事業主、労働者等から寄せられた育児・介護休業法に関する相談は、**754件**でした。
- 相談内容別にみると、「育児休業」に関する相談が最も多く400件(53.1%)、「育児休業以外(子の看護休暇、所定労働時間の短縮措置等)」の相談が110件(14.6%)、「育児休業等を理由とする不利益取扱い」78件(10.3%)となっています。

### 相談内容の内訳



- うち、**男性労働者からの相談は、68件(9.0%)**でした。

### 男性労働者からの相談内容の内訳



### 【労働者からの相談事例】

- ・ 育児休業中に、会社から経営状態が良くないからと退職勧奨された。
- ・ 産後パパ育休を取得したいと会社に申し出たところ、「前例がない。キャリアにも響く」と言われた。
- ・ 保育園に入所できないため育児休業を延長しているが、途中で保育園に入所できれば、育児休業を終了しないといけないのか。
- ・ 介護休暇は、自ら介護をしなくても、入院の手続きのために取得できるのか。

### 3 育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

(別添3・4)

#### I 育児・介護休業法の主な改正ポイント ※詳細は今後省令等で定められます。

- ① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務  
3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するため以下から2つ以上の制度を選択して措置すること。
  - ・ 始業時刻等の変更・テレワーク等 (10日/月)・保育施設の設置運営等
  - ・ 新たな休暇の付与 (10日/年)・短時間勤務制度
- ② 所定外労働の制限(残業免除)の対象が拡大  
3歳に満たない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 子の看護休暇の見直し  
対象となる子の範囲が小学校3年生修了までに延長され、取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等、入園(学)式、卒園式」が追加
- ④ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大  
従業員数1,000人超の企業 ➡ 従業員数300人超の企業

#### II 次世代育成支援対策推進法の主な改正ポイント

- ① 法律の有効期限の延長  
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を、令和17年(2035年)3月31日までに延長
- 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づけ  
従業員数100人超の企業に、一般事業主行動計画策定時に以下のことを義務付け。
  - ・ 計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等 (PDCAサイクルの実施)
  - ・ 育児休業取得状況や労働時間に関する数値目標の設定

施行日： I① 公布後1年6か月以内の政令で定める日 (公布日：令和6年5月31日)  
I ②~④、II② 令和7年4月1日 II① 令和6年5月31日

#### 【参考資料】

別添1：仕事と育児・介護の両立支援制度等に関する特別相談窓口

別添2：令和5年度に栃木労働局雇用環境・均等室で取り扱った育児・介護休業法に関する相談、行政指導等の状況

別添3：育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイントのご案内

別添4：2025年4月から、男性労働者の育児休業取得率等の公表が従業員が300人超1000人以下の企業にも義務化されます

育児・介護休業法及び次世代法が改正されます！  
令和 7 年 4 月 1 日から段階的に施行

# 仕事と育児・介護の両立支援 制度等に関する特別相談窓口

子が小学校  
就学前まで  
残業免除

子が小学校  
就学前まで  
柔軟な働き方ができる  
ようになります

相談無料

入園(学)式のために  
看護休暇が  
とれます

栃木労働局 雇用環境・均等室

TEL 028-633-2795

開設日：令和 6 年 7 月 3 日(水)～

受付時間：8 時 30 分～17 時 15 分（土日・祝日・年末年始を除く）

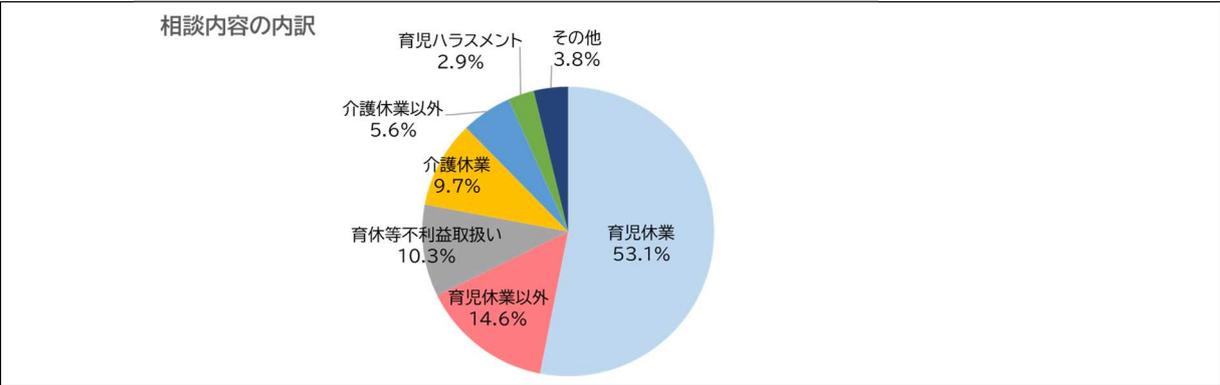
お問合せ先：仕事と育児・介護の両立支援制度等に関する特別相談窓口  
〔栃木労働局 雇用環境・均等室内〕



令和5年度に栃木労働局雇用環境・均等室で取り扱った  
育児・介護休業法に関する相談、行政指導等の状況

1 相談内容

- ◆事業主・労働者等からの育児・介護休業法に関する相談は **754 件**（対前年度比▲8.2%）。
- ◆相談内容別にみると、「育児休業」に関する相談が最も多く 400 件（53.1%）、「育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の短縮措置等）」の相談が 110 件（14.6%）、「育児休業等を理由とする不利益取扱い」78 件（10.3%）、「介護休業」の相談が 73 件（9.7%）、「介護休業以外（介護休暇、所定労働時間の短縮措置等）」42 件（5.6%）、「育児ハラスメント」の相談が 22 件（2.9%）の順であった。



- ◆うち、**男性労働者からの相談は 68 件（9.0%）**。相談内容別にみると、「産後パパ育休の内容を教えてください」「産後パパ育休を取得したいと申し出たところ、前例がない。キャリアにも響くと言われた」など「育児休業」に関する内容が最も多く 33 件（48.5%）、「育児休業以外（子の看護休暇、所定労働時間の短縮等）」8 件（11.8%）、「介護休業」8 件（11.8%）、「育休等不利益取扱い」7 件（10.3%）、「介護休業以外（介護休暇、所定労働時間の短縮等）」7 件（10.3%）、「その他」5 件（7.4%）であった。

2 行政指導（※1）の状況

- ◆**196 事業所を対象に育児・介護休業法に基づく雇用管理の実態把握**を行い、このうち育児・介護休業等規定が法定を下回っている等の法違反が確認された **177 事業所（90.3%）**に対し、**延べ787 件の是正指導を実施し、全て是正を確認した**。
- ◆指導事項の内容は、育児関係が 392 件、介護関係 330 件、その他 65 件。
- ◆労働者からの相談等を端緒とし、行政指導を行っている。

3 紛争解決の援助（※2）

- ◆**労働局長による紛争解決援助の申立受理件数は 2 件。**

<育児休業中に就業場所閉鎖により解雇を通告された事案>

女性労働者から「育児休業中に就業場所が閉鎖され、他に異動する事業所がないことを理由に解雇を通告されたが、他事業所の求人が出ており、解雇に納得いかない。」との相談受理。事業主は、解雇の理由は、育児との両立を配慮し通勤可能な事業所はないと判断したためであると主張。

当局は事業主に対し、育児休業の取得を理由（契機）とする不利益取扱いに該当する可能性が高いため、解雇を撤回するよう援助し、解雇は撤回された。

※1 事業主から報告を求め、違反があった場合は、助言・指導等を行い、法違反を是正させている。  
※2 労働者と事業主との間のトラブルを、中立の立場から労使双方の意見を聴取し、法律の趣旨に沿って問題解決に必要な具体策を提示し、紛争の解決を図る制度。

# 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内

公布日：令和6年5月31日

以下が改正内容の主なポイントになります。 ※詳細は今後省令等で定められます。

## I：育児・介護休業法の改正ポイント

### ① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

- ・ 事業主は、
  - ・ 始業時刻等の変更
  - ・ テレワーク等(10日/月)
  - ・ 保育施設の設置運営等
  - ・ 新たな休暇の付与(10日/年)
  - ・ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※ テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

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。（※各選択肢の詳細は省令等）

- ・ 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。
- ・ 事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
- ・ 個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

### ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

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

### ③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

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。

# ④ 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

### 【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

## 改正後

### 【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】

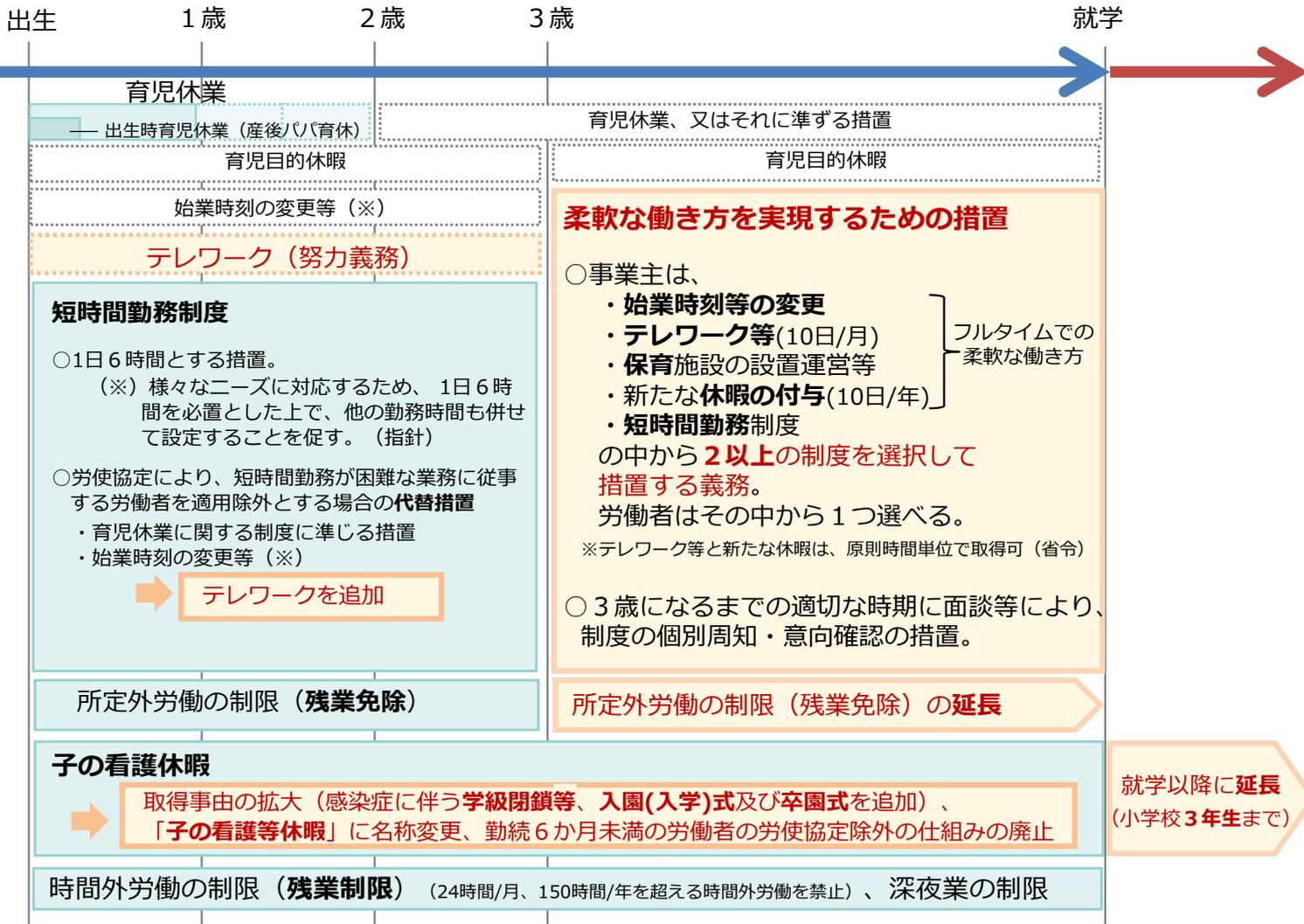
- (1) を撤廃し、(2)のみに  
(週の所定労働日数が2日以下)

## <イメージ>

■ : 現行の権利・措置義務

■ : 見直し

□ : 現行の努力義務



※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

## ⑤ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

### ●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聴取・配慮が事業主に義務づけられます。

- ・意向聴取の方法は、省令により、面談や書面の交付等とする予定です。
- ・具体的な配慮の例として、自社の状況に応じて、勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等を指針で示す予定です。さらに、配慮に当たって、望ましい対応として、
  - \* 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を指針で示す予定です。

## ⑥ 育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大されます

施行日：令和7年4月1日

### ●従業員数300人超の企業に、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられます。(現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。)

- ・公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度(公表前事業年度)における次の①または②のいずれかの割合を指します。

| ① 育児休業等の取得割合  | ② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合  |
|---|--|
| $\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$ | $\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$ |

※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

## ⑦ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置が事業主の義務になります

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する**個別の周知・意向確認の措置**  
(※面談・書面交付等による。詳細は省令。)
- 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**
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい**雇用環境の整備**  
(※研修、相談窓口設置等のいずれかを選択して措置。詳細は省令。)
- 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事業主に**努力義務**
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か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

## Ⅱ：次世代育成支援対策推進法の改正ポイント

### 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。

- ・法律の期限延長にともない、くるみん認定制度も継続されますが、今後、省令により認定基準の一部を見直すこととしています。

### 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

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、男性の育児休業等取得率とする予定です。

(※2) 省令により、フルタイム労働者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等とする予定です。

- ・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。

育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法に関するお問い合わせは  
都道府県労働局雇用環境・均等部（室）へ

| 都道府県 | 電話番号         |
|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|------|--------------|
| 北海道  | 011-709-2715 | 埼玉   | 048-600-6269 | 岐阜   | 058-245-1550 | 鳥取   | 0857-29-1709 | 佐賀   | 0952-32-7218 |
| 青森   | 017-734-4211 | 千葉   | 043-221-2307 | 静岡   | 054-252-5310 | 島根   | 0852-31-1161 | 長崎   | 095-801-0050 |
| 岩手   | 019-604-3010 | 東京   | 03-3512-1611 | 愛知   | 052-857-0312 | 岡山   | 086-225-2017 | 熊本   | 096-352-3865 |
| 宮城   | 022-299-8844 | 神奈川  | 045-211-7380 | 三重   | 059-226-2318 | 広島   | 082-221-9247 | 大分   | 097-532-4025 |
| 秋田   | 018-862-6684 | 新潟   | 025-288-3511 | 滋賀   | 077-523-1190 | 山口   | 083-995-0390 | 宮崎   | 0985-38-8821 |
| 山形   | 023-624-8228 | 富山   | 076-432-2740 | 京都   | 075-241-3212 | 徳島   | 088-652-2718 | 鹿児島  | 099-223-8239 |
| 福島   | 024-536-4609 | 石川   | 076-265-4429 | 大阪   | 06-6941-8940 | 香川   | 087-811-8924 | 沖縄   | 098-868-4380 |
| 茨城   | 029-277-8295 | 福井   | 0776-22-3947 | 兵庫   | 078-367-0820 | 愛媛   | 089-935-5222 |      |              |
| 栃木   | 028-633-2795 | 山梨   | 055-225-2851 | 奈良   | 0742-32-0210 | 高知   | 088-885-6041 |      |              |
| 群馬   | 027-896-4739 | 長野   | 026-227-0125 | 和歌山  | 073-488-1170 | 福岡   | 092-411-4894 |      |              |

受付時間 8時30分～17時15分（土日・祝日・年末年始を除く）

# 2025年4月から、男性労働者の育児休業取得率等の公表が従業員が300人超1,000人以下の企業にも義務化されます

育児・介護休業法では、**男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表**することが、従業員が1,000人を超える企業の事業主に義務付けられています。

育児・介護休業法の改正により、**従業員が300人超1,000人以下の企業にも公表が義務付けられます。**  
(令和7(2025)年4月1日施行)

## 改正後の対象企業 常時雇用する労働者が300人を超える企業

「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。次のような者が該当します。

### 常時雇用する労働者

- ・ 期間の定めなく雇用されている者
- ・ 一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。  
すなわち、**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 次の①または②いずれかの割合

公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

| ① 育児休業等の取得割合  | ② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合  |
|---|--|
| $\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{配偶者が出産した男性労働者の数}}{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$ | $\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数の合計数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$ |

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・ 育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・ 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

## 公表方法 インターネットなどによる公表

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」には、12万社以上にご登録いただいています。こちらでの公表をお勧めします。

また、公表内容①や②とあわせて、任意で「女性の育児休業取得率」や「育児休業平均取得日数」なども公表して自社の実績をPRしてください。



# よくあるご質問

## Q1 「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。育児休業や子の看護休暇など法定の制度は除きます。

## Q2 「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。

## Q3 育児休業を分割して2回取得した場合や、育児休業と育児目的休暇の両方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。

## Q4 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。

## Q5 任意で「育児休業平均取得日数」を公表する場合の計算方法は？

きまりはありませんが、計算方法の例を紹介します。他にも両立支援のひろばで計算例を紹介していますので参考にしてください。

### <子どもが1歳までの平均育児休業取得日数の計算例>

公表前々事業年度に出生した子の1歳までの  
合計育児休業取得日数（日） ÷ 当該育児休業取得人数（人） = 平均取得日数（日）

## Q6 いつまでに公表すればよいですか？

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次のとおりです。

| 事業年度末<br>（決算時期） | 初回公表期限         | 事業年度末<br>（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  |

