

改正 育児・介護休業法等説明会

東京労働局 雇用環境・均等部指導課

オンライン説明会公開日：令和7年1月23日

参集式開催日：令和7年1月27日・29日

【令和7年4月1日施行】

- ① 子の看護休暇：利用できる範囲が拡大
- ② 残業免除：小学校就学前までの子までに拡大
- ③ 短時間措置：代替措置にテレワーク追加
- ④ テレワーク導入：努力義務に
- ⑤ 育休取得状況の公表：300人超企業の義務に

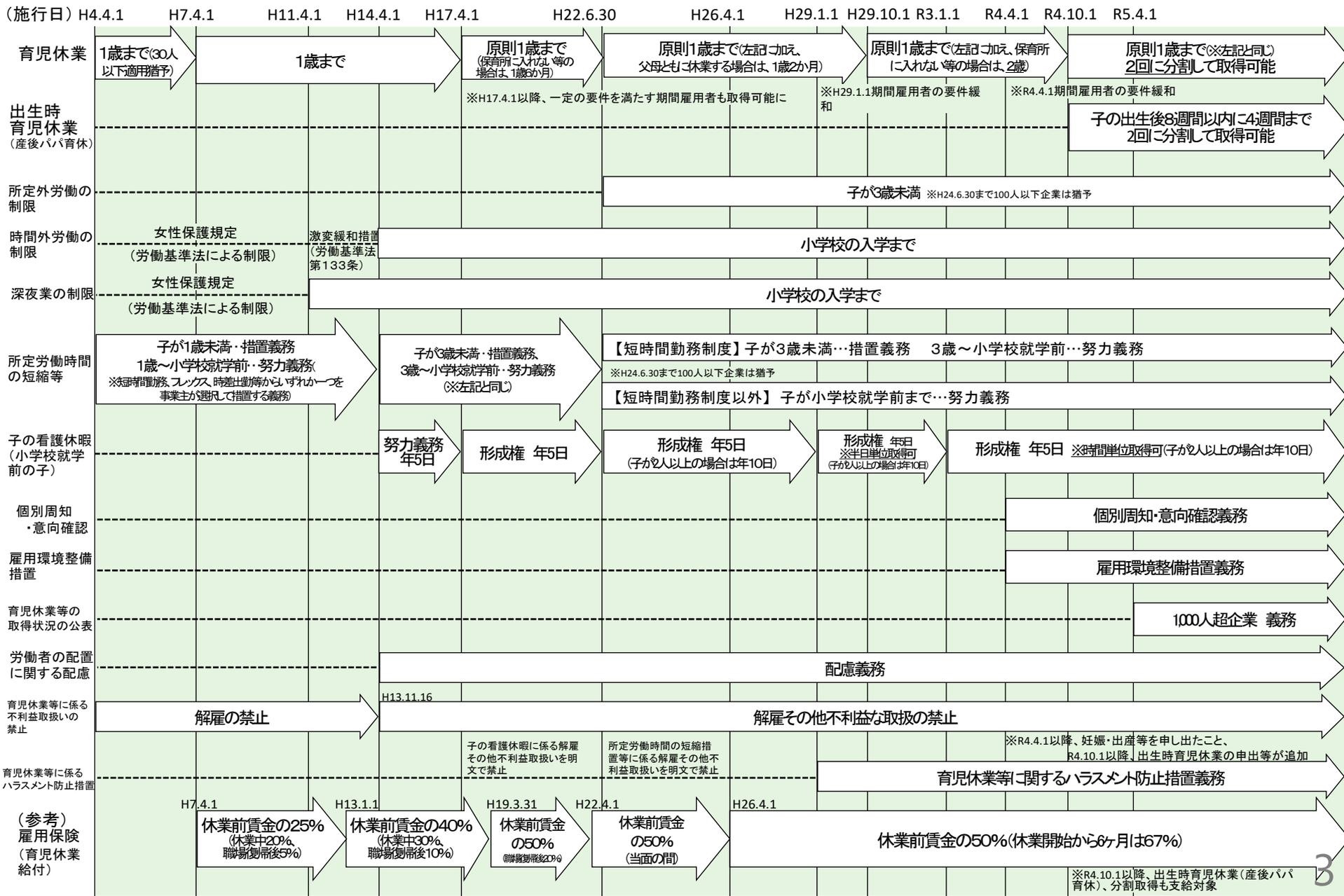
【令和7年10月1日施行】

- ⑥ 新設：柔軟な働き方を実現するための措置
- ⑦ 新設：両立支援制度等の個別の周知・意向確認
- ⑧ 新設：両立に関する事項についての個別の意向聴取・配慮

【令和7年4月1日施行】

- ⑨新設：両立制度の申出がしやすい雇用環境整備
- ⑩新設：介護に直面した労働者への個別の周知・意向確認
- ⑪新設：介護に直面する前（40歳等）の労働者への情報提供
- ⑫介護休暇：勤続6か月未満も対象に
- ⑬テレワーク導入：努力義務に

育児・介護休業法の改正経過 (育児関係)



※R4.10.1以降、出生時育児休業(産後パパ育休)、分割取得も支給対象

育児・介護休業法の改正経過（介護関係）

(施行日)

H7.10.1

H11.4.1

H14.4.1

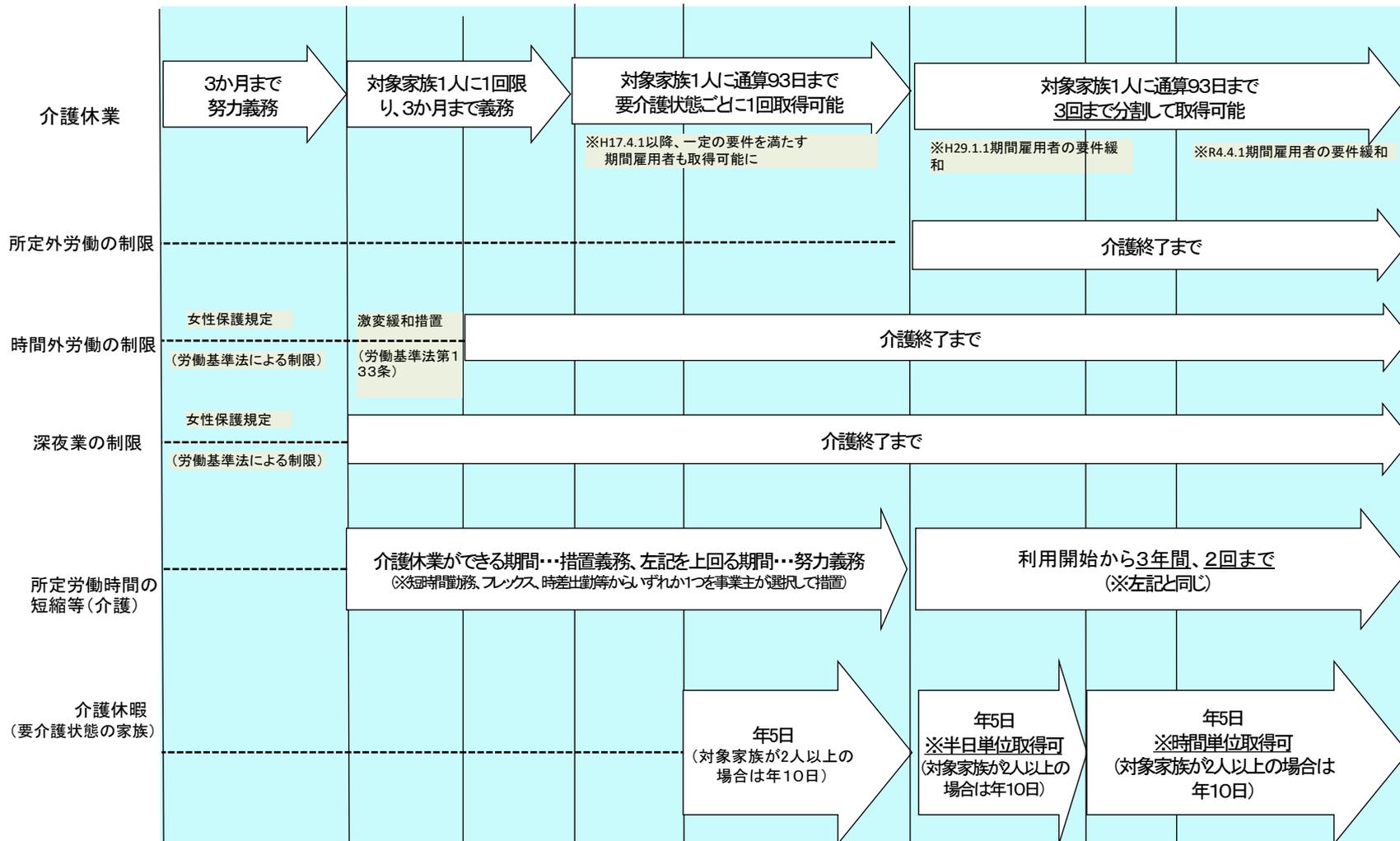
H17.4.1

H22.6.30

H29.1.1

R3.1.1

R4.4.1



- 1 育児・介護休業法について
 - (1) 改正内容
 - (2) 改正後の全体像
 - ① 育児のための制度
 - ② 介護のための制度
 - ③ 事業主の義務・禁止

- 2 その他の改正情報
 - (1) 次世代育成支援対策推進法
 - (2) 給付金

- 3 企業への支援

1 育児・介護休業法について

(1) 改正内容

(2) 改正後の全体像

- ① 育児のための制度
- ② 介護のための制度
- ③ 事業主の義務・禁止

2 その他の改正情報

- (1) 次世代育成支援対策推進法
- (2) 給付金

3 企業への支援

①子の看護休暇：利用できる範囲が拡大

【令和7年4月1日施行】

改正内容	施行前	施行後（R7.4.1～）
対象範囲	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで 拡大
取得事由	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①②に加えて ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式 拡大
除外対象	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	①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃 変更
名称	子の看護休暇	子の看護等休暇 変更

② 残業免除：小学校就学前までの子までに拡大

【令和7年4月1日施行】

改正内容	施行前	施行後（R7.4.1～）
対象範囲	<u>3歳未満の子</u> を養育する労働者	<u>小学校就学前までの子</u> を養育する労働者 拡大

◆残業免除（所定外労働の制限）とは

☞事業主が定めた所定労働時間を超える労働（残業）の免除のこと

③ 短時間措置：代替措置にテレワーク追加

【令和7年4月1日施行】

改正内容	施行前	施行後（R7.4.1～）
代替措置	①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ④保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与	①②③④に加えて ⑤ <u>テレワーク等の措置</u> 追加

◆代替措置とは

- ①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る
- ②その業務に従事する労働者がいる

☞ 上記を満たした場合のみ、

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が可能

④テレワーク導入：努力義務に

新設

【令和7年4月1日施行】

3歳未満の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。

⑤ 育休取得状況の公表：300人超企業の義務に

【令和7年4月1日施行】

改正内容	施行前	施行後（R7.4.1～）
対象企業	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業 拡大

◆公表内容：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**男性の「育児休業等の取得率」**または**「育児休業等と育児目的休暇の取得率」**のいずれかを公表。

計算方法

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

◆公表時期：**年1回**、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内。

◆公表方法：インターネット（両立支援のひろば）など、**一般の方が閲覧できる方法**で公表。

Q3-3 :
育児休業等の取得状況の公表は、毎年いつまでに公表すればよいですか。

A3-3 :
(略)

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

⑥柔軟な働き方を実現するための措置

新設

【令和7年10月1日施行】

【選択して講ずべき措置】

- ① 始業時刻等の変更（フレックスタイム制・始業終業時刻の変更）
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等（ベビーシッターの手配および費用負担など）
- 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日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

- **事業主**は、**3歳から小学校就学前の子**を養育する労働者に関して、上記**5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択**して講ずることが必要。
- **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可能。
- 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設けることが必要。

新設

【令和7年10月1日施行】

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らない**（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）。

【対象労働者（周知の時期）】

・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

【周知事項】

- ① 対象措置の**内容（柔軟な働き方を実現するための措置のうち2つ以上）**
- ② 対象措置の**申出先**（例：人事部など）
- ③ **所定外労働の制限（残業免除）**・**時間外労働の制限**・**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。

新設

【令和7年10月1日施行】

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**、聴取した意向について**配慮しなければなりません**（**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）。

【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。

新設

【令和7年4月1日施行】

介護休業や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①～④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
- 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）
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の取得・利用促進に関する方針の周知

※ 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

新設

【令和7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（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）。

【対象労働者】

- ・ **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
- 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 **介護休業給付金**に関すること

【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。

- ※ 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

新設

【令和7年4月1日施行】

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。

【対象労働者(情報提供期間)】 ①か②のいずれか

- 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（例：人事部など）
 - ③ 介護休業給付金に関すること
- ※ 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。

⑫介護休暇：勤続6か月未満も対象に

【令和7年4月1日施行】

労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定が**廃止**。

改正内容	施行前	施行後（R7.4.1～）
除外対象	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	①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃 変更

新設

【令和7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。

1 育児・介護休業法について

(1) 改正内容

(2) 改正後の全体像

① 育児のための制度

② 介護のための制度

③ 事業主の義務・禁止

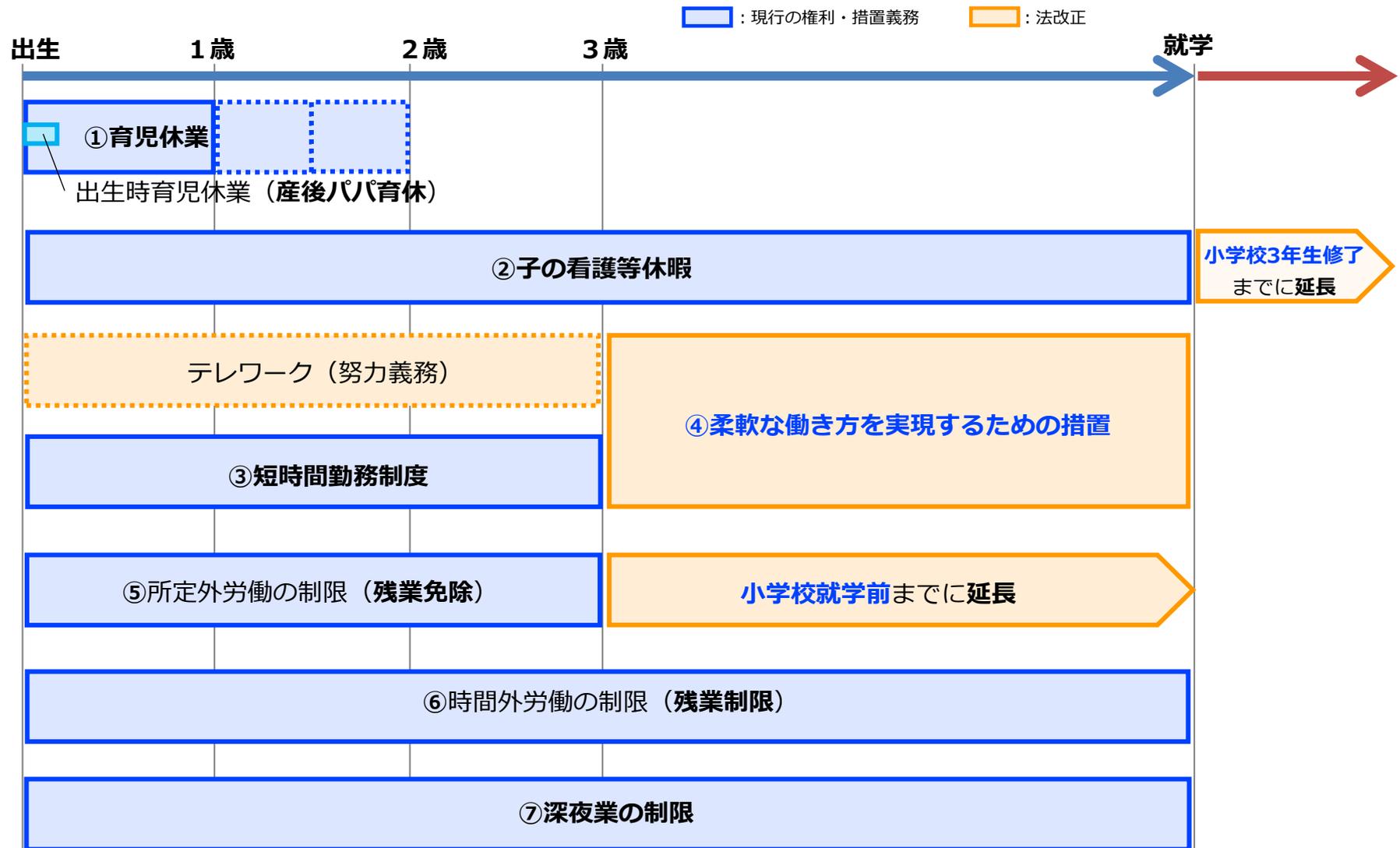
2 その他の改正情報

(1) 次世代育成支援対策推進法

(2) 給付金

3 企業への支援

【全体像】 育児のための制度



① 育児休業・産後パパ育休

	育児休業	産後パパ育休
いつ? 育休取得できる範囲 (子の年齢)	<p>子が1歳になるまで</p>	<p>出生～8週間</p>
長さ 育休取得できる日数	<p>長さの制限は無い… MAXだと、こんな感じ</p>	<p>7日×4週 = 28日間</p>
回数 分割できるか?	<p>2回に分割可</p>	<p>2回に分割可</p>
休業中の就労 途中で就労できるか?	<p>途中で就労不可</p>	<p>途中で就労可</p>

第1条（育児休業）～抜粋～

1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、1歳に満たない子と同居し、養育する者は、この規則に定めるところにより育児休業をすることができる。ただし、**有期契約従業員**にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り育児休業をすることができる。

~~入社1年以上であること。~~

□ 子が1歳6か月（本条第○項又は第○項の日にあつては2歳）に達する日までに労働契約期間が満了し、更新されない

①1年未満の有期も取れるか？

2 本条第1項、第3項から第7項にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 申出の日から1年（本条第4項から第7項の申出にあつては6か月）以内に雇用関係が終了することが明らかな従業員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3 次のいずれにも該当する従業員は、子が1歳6か月に達するまでの間で必要な日数について育児休業をすることができる。なお、育児休業を開始しようとする日は、原則として子の1歳の誕生日に限るものとする。**ただし、配偶者が育児・介護休業法第5条第3項（本項）に基づく休業を子の1歳の誕生日から開始する場合は、配偶者の育児休業終了予定日の翌日以前の日を開始日とすることができる。**

(1) 従業員又は配偶者が原則として子の1歳の誕生日の前日に育児休業をしていること

(2) 次のいずれかの事情があること

(ア) 保育所等に入所を希望しているが、入所できない場合

(イ) 従業員の配偶者であって育児休業の対象となる子の親であり、1歳以降育児に当たる予定であった者が、死亡、負傷、疾病等の事情により子を養育することが困難になった場合

(3) 子の1歳の誕生日以降に本項の休業をしたことがないこと

②1歳以降の育休について、夫婦でスイッチして取れるようになっているか？

～中略～

③育休、2回分割できるようになっているか？

8 1に基づく申出は、配偶者の死亡等特別の事情がある場合を除き、**一子につき2回まで**とする

第2条（**出生時育児休業（産後パパ育休）**）～抜粋～

④「育児休業」とは別に「産後パパ育休」の規定があるか？

1 育児のために休業することを希望する従業員（日雇従業員を除く）であって、産後休業をしておらず、子の誕生日又は出産予定日のいずれか遅い方から8週間以内の子と同居し、養育する者は、申出により4週間（28日）以内の期間の出生時育児休業をすることができる。

～中略～

3 1に基づく申出は、一子につき2回に分割できる。ただし、2回に分割する場合は2回分まとめて申し出ることとし、まとめて申し出なかった場合は、後の申出を拒む場合がある。

～中略～

5 出生時育児休業中に就業することを希望する従業員は、出生時育児休業中の就業可能日等申出書を休業前日までに人事担当者に提出すること。

※就業可能とする場合は、併せて労使協定の締結が必要です。

変更 | 拡大

【制度内容】

- **小学校3年生修了前**の子を養育する場合、1年に5日（子が2人以上の場合は10日）まで、子の世話等のために取得可能（時間単位の取得も可）

【対象者】

- **小学校3年生修了前**の子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）

【取得事由】

- 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
- 子に予防接種や健康診断を受けさせること
- 感染症に伴う**学級閉鎖**等になった子の世話
- **子の入園（入学）式、卒園式**への参加

※対象外の労働者について
労使協定で締結している場合
「1週間の所定労働日数が
2日以下の労働者」を除外可能
継続雇用期間6か月未満は撤廃!

Q2-33 :

「小学校第3学年修了までの子」の定義について、就学猶予により例えば小学校入学が1年遅れた子に関する子の看護等休暇は、小学校3年生修了まで（＝10歳になった年度の終わりまで）ですか。それとも小学校2年生修了まで（＝9歳になった年度の終わりまで）ですか。

A2-33 :

改正後の子の看護等休暇を取得できる者については、「9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子」を養育する労働者（改正後の育児・介護休業法第16条の2第1項）とされていることから、就学猶予を受けて小学校入学が1年遅れた子に関する子の看護等休暇を取得できる労働者は、小学校2年生修了まで（＝9歳になった年度の終わりまで）になります。

第4条（子の看護等休暇）

①子の対象年齢が引き上げに！

1 **小学校第3学年修了までの子**を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、**次に定める当該子の世話等**のために、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

- 一 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
- 二 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
- 三 **感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話**

②取得事由が追加に！

四 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加

ただし、労使協定により除外された、**1週間の所定労働日数が2日以下の従業員**からの申出は拒むことができる。

③入社6か月未満の従業員を労使協定に基づき除外する仕組みは撤廃！

2 子の看護等休暇は、**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取得することができる。

④時間単位で取得できるようになっているか？

③ 育児短時間勤務制度

代替措置の追加

【制度内容】

- 3歳に満たない子を養育する場合、1日の所定労働時間を6時間に短縮することが可能

【対象者】

- 3歳に満たない子を養育する労働者（日々雇用労働者を除く）

【期間】

- 利用単位期間は事業主が定める
(育児休業等、法に定める制度に準ずることが望ましい)

※対象外の労働者について
労使協定で締結している場合
「入社1年未満の労働者」
「1週間の所定労働日数が
2日以下の労働者」を除外可能

【代替措置を講じる場合】

- 労使協定により、短時間勤務制度を講ずることが**困難な業務に従事する労働者を適用除外**としている場合、代替措置（①育児休業に関する制度に準ずる措置、②フレックスタイム制、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、⑤**テレワーク等の措置**のいずれか）を講じて記載すること。

第9条（育児短時間勤務（3歳未満））

1 3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第○条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。

【以下、略】

④柔軟な働き方を実現するための措置

新設

【選択して講ずべき措置】

- ① 始業時刻等の変更（フレックスタイム制・始業終業時刻の変更）
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等（ベビーシッターの手配および費用負担など）
- 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日以上/年）
- ⑤ 短時間勤務制度

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

- **事業主**は、**3歳から小学校就学前の子**を養育する労働者に関して、上記**5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択**して講ずることが必要。
- **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可能。
- 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設けることが必要。

Q2-8 :

「始業時刻**等**の変更」のうち、①「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、措置を2つ設けたことになりますか。

A2-8 :

①「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る「始業時刻等の変更」のうち、「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、措置を2つ設けたことにはならず、措置義務を果たしたことにはなりません。

「柔軟な働き方を実現するための措置」の「始業時刻等の変更」とは、所定労働時間を変更しないことを前提としつつ、労働基準法に定める「フレックスタイム制」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（「始業終業時刻の変更」（時差出勤の制度）のいずれかを指します。このため、フレックスタイム制と始業終業時刻の変更を措置したとしても、措置を2つ講じたことにはなりません。

Q2-10：

事業主が選択して措置する制度の中にある「テレワーク等」について、「等」には何が含まれますか。

A2-10：

「テレワーク」は一般に「労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務」を指すとされていますが、必ずしも「情報通信技術を利用」しない業務も想定されることから「テレワーク等」と表記しています。

また、「テレワーク等」については、フルタイムを前提とし、実施場所は、自宅で行われることを基本にしつつ、事業主が認める場合には、サテライトオフィス等（労働者個人・事業主のどちらかが契約して確保するものであるかは問わない。）において行われることを含みます。

※複数の選択肢のうちから、「始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ」と「テレワーク」を選択した例。

第10条 柔軟な働き方を実現するための措置

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、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

(つづき) 【始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ】

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。

(つづき) 【テレワーク】

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。

⑤ 所定外労働の制限（残業免除）

拡大

【制度内容】

- 小学校就学前の子を養育する場合、残業免除の請求が可能

【対象者】

- 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）

【期間】

- 1回の申出につき1か月以上1年以内の期間

※対象外の労働者について
労使協定で締結している場合
「入社1年未満の労働者」
「1週間の所定労働日数が
2日以下の労働者」を除外可能

第6条（育児・介護のための所定外労働の制限）

①対象の子の年齢が、「3歳に満たない子」から「小学校就学の始期に達するまでの子」に引き上がりました！

1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

⑥時間外労働の制限（残業制限）

【制度内容】

- 小学校就学前の子を養育する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求可能

【対象者】

- 小学校就学前の子を養育する労働者

【対象外の労働者】

- ① 日々雇用労働者
- ② 入社1年未満の労働者
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者（日々雇用労働者を除く）

【期間】

- 1回の申出につき1か月以上1年以内の期間

第7条（育児・介護のための時間外労働の制限）

1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第○条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。

【以下、略】

⑦深夜業の制限

【制度内容】

- 小学校就学前の子を養育する場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）の制限を請求可能

【対象者】

- 小学校就学前の子を養育する労働者

【対象外の労働者】

- ① 日々雇用労働者
- ② 入社1年未満の労働者
- ③ 子の保育ができる同居の家族がいる労働者
- ④ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ⑤ 所定労働時間の全部が深夜の労働者

【期間】

- 1回の申出につき1か月以上6か月以内の期間

第8条（育児・介護のための深夜業の制限）

1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第○条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間に労働させることはない。

【以下、略】

1 育児・介護休業法について

(1) 改正内容

(2) 改正後の全体像

① 育児のための制度

② 介護のための制度

③ 事業主の義務・禁止

2 その他の改正情報

(1) 次世代育成支援対策推進法

(2) 給付金

3 企業への支援

【全体像】介護のための制度

常時介護を必要とする状態

介護終了

①介護休業
(i)

介護休業
(ii)

介護休業
(iii)

②介護
休暇
(1日)

②介護
休暇
(3時間)

②介護
休暇
(5時間)

②介護
休暇
(1日)

②介護
休暇
(1日)

③所定外労働の制限 (残業免除)

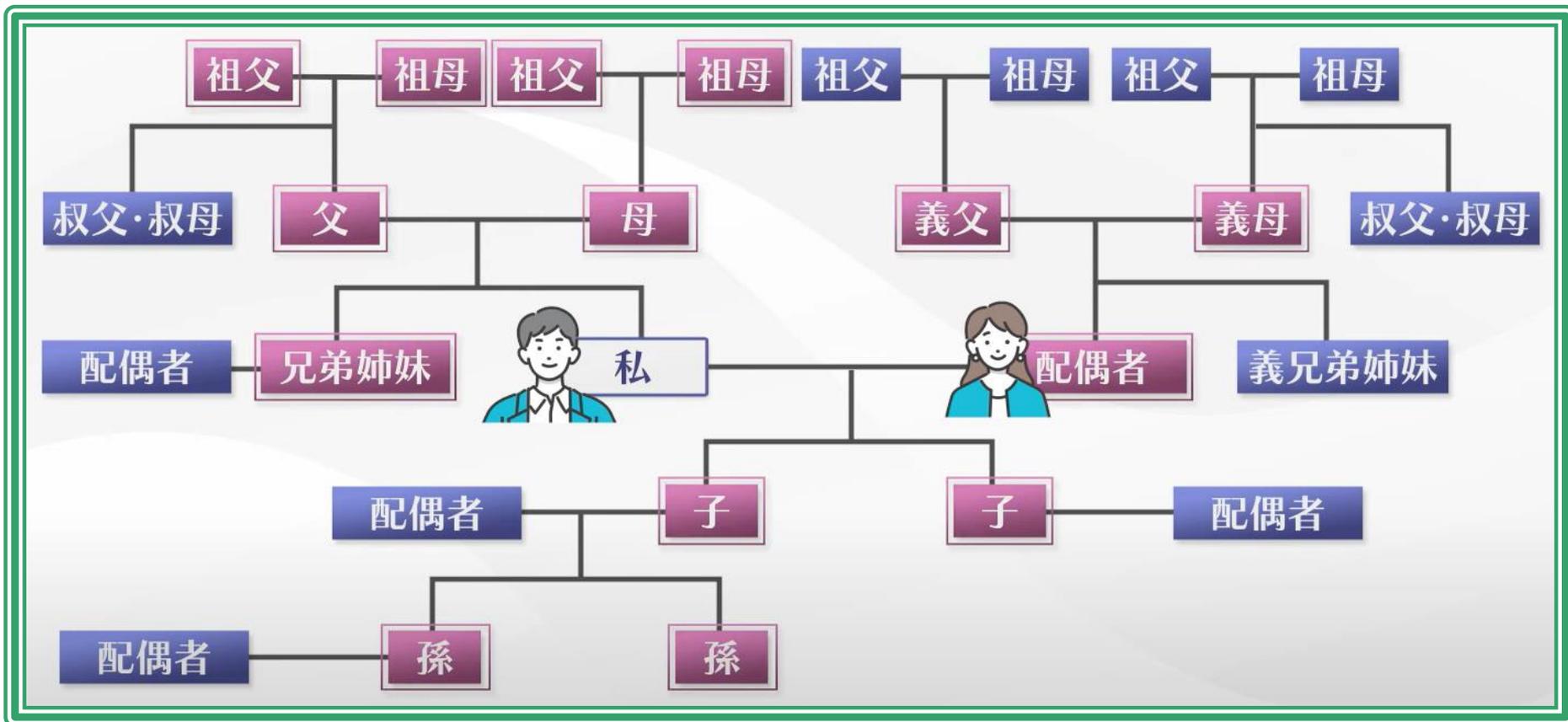
④時間外労働の制限 (残業制限)

⑤深夜業の制限

⑥選択的措置義務

- ・対象家族1人につき通算93日
- ・3回まで分割可能。
- ・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
- ・介護終了まで何回でも
- ・介護終了まで何回でも
- ・介護終了まで何回でも
- ・利用開始から3年以上の期間内で2回以上

◆誰の介護ができる？



「東京労働局オリジナル 育児・介護と仕事の両立のための従業員研修」動画より引用

◆要介護状態とは？

①「要介護状態」とは？：

「2週間以上にわたり、**常時介護を必要とする状態**」のこと。

②「常時介護を必要とする状態」とは？：

以下の（1）又は（2）のいずれかに該当する場合であること。

（1）介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること

（2）状態①～⑫のうち、2が2つ以上又は3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

次頁「**常時介護を必要とする状態に関する判断基準**」を参照。

【留意事項】

- ・判断基準にとらわれて労働者の介護休業の取得が制限されることのないよう、労働者の個々の事情にあわせて、なるべく労働者が仕事と介護を両立できるように、事業主は柔軟に運用することが望まれる。
- ・介護保険の要介護認定の結果通知書や医師の診断書の提出を制度利用の条件とすることは不可。

◆ 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

「常時介護を必要とする状態」とは、以下の（１）又は（２）のいずれかに該当する場合であること。

（１）介護保険制度の要介護状態区分において要介護２以上であること。

（２）状態①～⑫のうち、２が２つ以上又は３が１つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。

項目	状態	１ （注１）	２ （注２）	３
①座位保持（１０分間一人で座ることができる）		自分で可	支えてもらえればできる （注３）	できない
②歩行（立ち止まらず、座り込まずに５ｍ程度歩くことができる）		つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取（注４）		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達		できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れない		ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある （注５）
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪薬の内服		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定 （注６）		できる	本人に関する重要な意思決定はできない（注７）	ほとんどできない

◆ 常時介護を必要とする状態に関する判断基準

(注1) 各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。

(注2) 各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者等の場合に必要な行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。

(注3) 「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。

(注4) 「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。

(注5) 「⑨物を壊したり衣類を破くことがある」の「ほとんど毎日ある」には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。

(注6) 「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。

(注7) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項（見たいテレビ番組やその日の献立等）に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等（ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等）には、指示や支援を必要とすることをいう。

【制度内容】

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する等、介護の体制を構築するための休業を取得可能

【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可能

【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

※**対象外の労働者**について
労使協定で締結している場合
「入社1年未満の労働者」「申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者」「1週間の所定労働日数が2日以下の労働者」を除外可能

【対象家族】

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

【分割取得】 3回に分割して取得可能

第3条 (介護休業) ~抜粋~

①介護短時間勤務とは別に、通算93日まで、3回に分割して取得できるか?

1 要介護状態にある家族を介護する従業員(日雇従業員を除く)は、申出により、介護を必要とする家族1人につき、**通算93日までの範囲内で3回を上限として**介護休業をすることができる。ただし、**有期契約従業員**にあつては、申出時点において、次のいずれにも該当する者に限り介護休業をすることができる。

②入社1年未満の有期も取れるか?

~~入社1年以上であること~~

□ 介護休業開始予定日から93日を経過する日から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こと。

2 1にかかわらず、労使協定により除外された次の従業員からの休業の申出は拒むことができる。

- (1) 入社1年未満の従業員
- (2) 申出の日から93日以内に雇用関係が終了することが明らかでない従業員
- (3) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

変更

【制度内容】

- 要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇の取得が可能

【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)

【取得事由】

- 対象家族の介護
- 介護保険の手続
- 対象家族の通院の付き添い
- ケアマネジャーとの打合せ等

※対象外の労働者について
労使協定で締結している場合
「1週間の所定労働日数が
2日以下の労働者」を除外可能
継続雇用期間6か月未満は撤廃!

第5条 介護休暇

1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき10日を限度として、介護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。

ただし、労使協定により除外された、**1週間の所定労働日数が2日以下の従業員**からの申出は拒むことができる。

①入社6か月未満の従業員を労使協定に基づき除外する仕組みが撤廃！

2 介護休暇は、**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取得することができる。

②時間単位で取得できるようになっているか？

③所定外労働の制限（残業免除）

【制度内容】

- 要介護状態にある対象家族を介護する場合、残業免除を請求可能

【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）

【期間】

- 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間（請求回数に制限なし）

※対象外の労働者について
労使協定で締結している場合
「入社1年未満の労働者」
「1週間の所定労働日数が
2日以下の労働者」を除外可能

第6条（育児・介護のための所定外労働の制限）

1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働をさせることはない。

2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

3 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

④時間外労働の制限（残業制限）

【制度内容】

- 要介護状態にある対象家族を介護する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求可能

【対象者】

- 要介護状態にある対象家族を介護する労働者

【対象外の労働者】

- ① 日々雇用労働者
- ② 入社1年未満の労働者
- ③ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者（日々雇用労働者を除く）

【期間】

- 1回の請求につき1か月以上1年以内の期間（請求回数に制限なし）

第7条（育児・介護のための時間外労働の制限）

1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第○条の規定及び時間外労働に関する協定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、1か月について24時間、1年について150時間を超えて時間外労働をさせることはない。

【以下、略】

⑤深夜業の制限

【制度内容】

- 要介護状態にある対象家族を介護する場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）の制限を請求可能

【対象者】

- 要介護状態にある対象家族を介護する労働者

【対象外の労働者】

- ① 日々雇用労働者
- ② 入社1年未満の労働者
- ③ 介護ができる同居の家族がいる労働者
- ④ 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
- ⑤ 所定労働時間の全部が深夜の労働者

【期間】

- 1回の申出につき1か月以上6か月以内の期間（請求回数に制限なし）

第8条（育児・介護のための深夜業の制限）

1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員が当該家族を介護するために請求した場合には、就業規則第○条の規定にかかわらず、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、午後10時から午前5時までの間に労働させることはない。

【以下、略】

⑥ 選択的措置義務

【制度内容】

- ・ 介護と仕事の両立を容易にする措置を以下のいずれかから利用可能

【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）

【期間】

- ・ 連続する3年間以上の間に2回以上利用可能

※対象外の労働者について
労使協定で締結している場合
「入社1年未満の労働者」
「1週間の所定労働日数が
2日以下の労働者」を除外可能

会社が選んだいずれかの制度を利用可

短時間
勤務制度

フレックス
タイム制度

時差出勤
制度

介護費用
助成措置

第11条（介護短時間勤務）※短時間勤務制度を選択した場合

1 要介護状態にある家族を介護する従業員は、申し出ることにより、当該家族1人当たり**利用開始の日から3年間で2回までの範囲内**で、就業規則第〇条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。

所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする。

【以下、略】

①介護休業とは別に3年間の間に2回まで利用できる制度になっているか？

1 育児・介護休業法について

(1) 改正内容

(2) 改正後の全体像

① 育児のための制度

② 介護のための制度

③ **事業主の義務・禁止**

2 その他の改正情報

(1) 次世代育成支援対策推進法

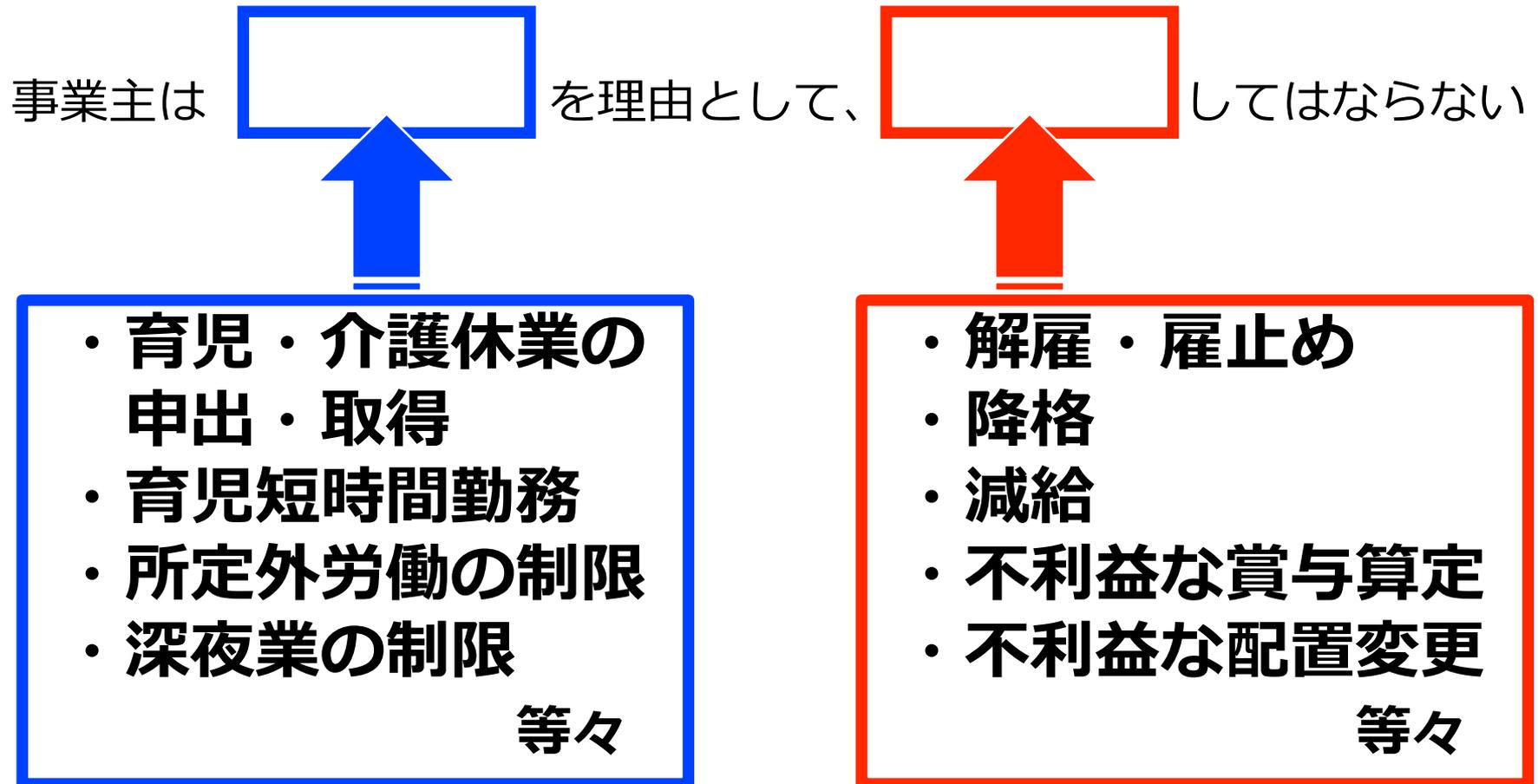
(2) 給付金

3 企業への支援

- 1 制度の申出・利用があったとき（育児・介護）
 - ①不利益取扱いの禁止
- 2 ふだんから（育児・介護）
 - ②ハラスメント対策
 - ③申出しやすい雇用環境整備【介護のみ新設】
- 3 従業員から（本人又は配偶者が）妊娠・出産したと申出があったとき（育児）
 - ④育児休業制度の個別の周知・意向確認
 - ⑤仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮【新設】
- 4 従業員の子が3歳になる前に（育児）
 - ⑥両立支援制度等の個別の周知・意向確認【新設】
 - ⑤仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮【新設】
- 5 従業員が40歳になる頃に（介護）
 - ⑦介護に直面する前の早い段階での情報提供【新設】
- 6 従業員から介護に直面していると申出があったとき（介護）
 - ⑧介護離職防止のための個別の周知・意向確認【新設】

①不利益取扱いの禁止

1 制度の申出・利用があったとき（育児・介護）



2 ふだんから（育児・介護）

事業主は、育児休業・介護休業や両立のための制度等の申出・利用に関するハラスメントを防止するため、以下①～⑤のような雇用管理上の措置を講じなければならない。

- ① 事業主の方針の明確化及びその周知・啓発
（懲戒処分を含む規定整備）
- ② 相談（苦情を含む）に応じ、適切に対応するために必要な体制の整備
（相談窓口の設置）
- ③ 職場における育児・介護休業等に関するハラスメントにかかる事後の迅速かつ適切な対応（事後対応）
- ④ 育児・介護休業等に関するハラスメントの原因や背景となる要因を解消するための措置
- ⑤ プライバシー保護措置や不利益取扱いをしない旨の規定・周知

○年○月○日

ハラスメントは許しません！！

株式会社○○○ 代表取締役社長○○○

1 職場におけるハラスメントは、労働者の個人としての尊厳を不当に傷つける社会的に許されない行為であるとともに、労働者の能力の有効な発揮を妨げ、また、会社にとっても職場秩序や業務の遂行を阻害し、社会的評価に影響を与える問題です。

性別役割分担意識に基づく言動は、セクシュアルハラスメントの発生の原因や背景となることがあり、また、妊娠・出産等、育児・介護休業等に関する否定的な言動は、妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメントの発生の原因や背景になることがあります。このような言動を行わないよう注意しましょう。また、パワーハラスメントの発生の原因や背景には、労働者同士のコミュニケーションの希薄化等の職場環境の問題があると考えられますので、職場環境の改善に努めましょう。

2 我が社は下記のハラスメント行為を許しません。また、我が社の従業員以外の者に対しても、これに類する行為を行ってはなりません。（なお、以下のパワーハラスメントについては、優越的な関係を背景として行われたものであることが前提です。）

「就業規則第○条①他人に不快な思いをさせ、会社の秩序、風紀を乱す行為」とは、次のとおりです。

<パワーハラスメント>

- ①隔離・仲間外し・無視等人間関係からの切り離しを行うこと
- ②私的なことに過度に立ち入ること

<セクシュアルハラスメント>

- ③性的な冗談、からかい、質問
- ④わいせつ図画の閲覧、配付、掲示
- ⑤その他、他人に不快感を与える性的な言動

<妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント>

- ⑥部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用することを阻害する言動
- ⑦部下又は同僚が妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置を利用したことによる嫌がらせ等
- ⑧部下又は同僚が妊娠・出産等したことによる嫌がらせ等

「就業規則第○条②他人の人権を侵害したり、業務を妨害したり、退職を強要する行為」とは、次のとおりです。

<パワーハラスメント>

- ⑨業務上明らかに不要なことや遂行不可能なことの強制、仕事の妨害を行うこと
- ⑩業務上の合理性なく、能力や経験とかけ離れた程度の低い仕事を命じることや仕事を与えないこと

<セクシュアルハラスメント>

- ⑪性的な噂の流布
- ⑫身体への不必要な接触
- ⑬性的な言動により社員等の就業意欲を低下させ、能力発揮を阻害する行為

<妊娠・出産等に関するハラスメント、育児・介護休業等に関するハラスメント>

- ⑭部下の妊娠・出産、育児・介護に関する制度や措置の利用等に関し、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為
- ⑮部下が妊娠・出産等したことにより、解雇その他不利益な取扱いを示唆する行為

育児休業と産後パパ育休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①～④いずれかの措置を講じなければならない。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（相談窓口設置）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休の取得促進に関する方針の周知

育児休業制度及び取得促進方針周知例

我が社は仕事と育児を両立する社員を積極的にサポートします！

社長からのメッセージ

社長の顔写真

～我が社の目標～
男性の育児休業・出生時育児休業取得率●●%以上、平均●か月以上
女性の育児休業取得率●●%以上

育児休業、出生時育児休業を積極的に取得してください！

そのために、

- 全労働者に対し年に1回以上仕事と育児の両立に関する研修を実施します！
- 仕事と育児の両立に関する相談窓口を設置します！
- 妊娠・出産（本人又は配偶者）の申出をした方に対し、個別に制度を周知するとともに育児休業・出生時育児休業の取得の意向を確認します！

育児休業、出生時育児休業以外の両立支援制度も積極的にご利用ください！

仕事と育児の両立支援制度概要

ママ

パパ

(注1) 労務協定により、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②就業時間変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を講じてください。

(注2) 事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、（1）就業時間の変更、（2）テレワーク等、（3）保育施設の利用促進等、（4）就業しつづ子を養育することを容易にするための休暇（育児両立支援休暇）の付与、（5）短時間勤務制度から2つ以上の措置を選択して講じる必要があります。選択して講じた措置について配慮してください。

育児休業等に関する相談窓口、制度利用の申し込み先

〇〇部△△課（担当：□□、内線〇〇、メールアドレス△△）

新設

2 ふだんから（育児・介護）

介護休業や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①～④いずれかの措置を講じなければならない。

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- 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）
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の取得・利用促進に関する方針の周知

※ 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

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/ikukai_kensyu_2024.html

仕事も育児も
介護も!!

東京労働局オリジナル

育児・介護と仕事の
両立のための
従業員研修

厚生労働省
Ministry of Health, Labour and Welfare

東京労働局



動画の視聴は
こちらから↑

- POINT①：[15分で完結！](#)会議前後のスキマ時間でも、在宅勤務中でも、時間と場所を選ばず視聴可能！
- POINT②：[令和7年改正育児・介護休業法に対応！](#)最新情報を盛り込んだ従業員研修が可能！
- POINT③：[育児・介護の様々な制度からハラスメント防止対策までカバー！](#)
事業主の育児・介護休業法上の研修に係る法的義務をクリアできます。

注：動画視聴・活用にあたっては、必ず「育児・介護と仕事の両立のための従業員研修動画特設ページ」をご覧ください、研修資料と併せて視聴・活用ください。

https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/ikukai_kensyu_2024.html

【1】

浮いた人件費をどう使うか

解決のポイント

人件費145万円 → 浮いた30万円で
応援を頼む

Aさん Bさん Cさん Dさん Eさん

まず、この30万円で、他部署から
もしくは派遣労働者の応援を頼む方法があります。

【2】

浮いた人件費をどう使うか

解決のポイント

人件費145万円

組織力向上

↑成長

Aさん Bさん Cさん Eさん

こうすることによってEさんが成長したとか、
仕事が見える化されて組織力がアップしたという話も聞きます。

【3】

浮いた人件費をどう使うか

解決のポイント

人件費175万円

Aさん Bさん Cさん Eさん

Dさんの分の30万円を残って頑張ってくれた人に
賞与とか、手当として分配する方法もあります。

【4】

浮いた人件費をどう使うか

解決のポイント

人件費145万円

目標の変更

Aさん Bさん Cさん Eさん

部署としてのアウトプット、
目標値を30万円分下方修正する方法もあると思います。

④ 育児休業制度の個別の周知・意向確認

3 (本人又は配偶者が) 妊娠・出産したと申出があったとき (育児)

【対象労働者】

- ・ (本人又は配偶者の) 妊娠・出産等の申出をした労働者

【周知事項】

- ① 育児休業・出生時育児休業 (産後パパ育休) に関する制度 (制度の内容など)
- ② 育児休業・出生時育児休業 (産後パパ育休) の申出先 (例: 人事部など)
- ③ 育児休業給付に関する事 (例: 制度の内容など)
- ④ 労働者が育児休業・出生時育児休業 (産後パパ育休) 期間に負担すべき
社会保険料の取扱い

【個別周知・意向確認の方法】

- ① 面談
 - ② 書面交付
 - ③ FAX
 - 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。

Q2-38：

個別の周知・意向確認や、個別の意向の聴取・配慮は、人事部から行わなければならないですか。所属長や直属の上司から行わせることとしてよいですか。

A2-38：

現行の育児休業に関する規定（A2-36の【1】個別の周知・意向確認（R3改正）の規定）と同じく、「事業主」として行う手続きは、事業主又はその委任を受けてその権限を行使する者と労働者との間で行っていればよく、人事部でなくても、事業主から委任を受けていれば、所属長や直属の上司であっても差し支えありません。

なお、所属長や直属の上司が実施することで、労働者が意向の表明をしにくい状況にならないよう、実施者となる所属長や直属の上司に対し、制度の趣旨や適切な実施方法等を十分に周知しておくことが重要です。

⑤仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

新設

3 (本人又は配偶者が) 妊娠・出産したと申出があったとき (育児)

4 従業員の子が3歳になる前に (育児)

【対象労働者】

- ・ (本人又は配偶者の) **妊娠・出産等の申出**をした労働者
- ・ 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。

【配慮】

- ・ 意向聴取をした従業員の就業条件を定めるにあたり、**自社の状況に応じ、配慮しなければならない。**

妊娠・出産等申出時
個別の意向聴取書記載例

労働者が妊娠・出産等を申し出た場合に実施する、育児休業・出生時育児休業に関する個別周知・意向確認と併せて、個別の意向聴取を実施することは差し支えありません。

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、このページのコピーを、 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。

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（注1）	
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（注2）	

（注1）労協協定により、短時間勤務制度を講ずることが困難な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を講じて項目に追加してください。

（注2）事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、（1）フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（2）テレワーク等の措置、（3）短時間勤務の制度、（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、（5）保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。「その他」欄では、選択して講じた措置の内容について意向の聴取を行うことが想定されます。

【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。

【提出日】 ●年●月●日
 【提出者】 所属 □□部△△課
 氏名 ◆◆ ◆◆

新設

4 従業員の子が3歳になる前に（育児）

【対象労働者（周知の時期）】

- ・ 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

【周知事項】

- ① 対象措置の **内容**（**柔軟な働き方を実現するための措置のうち2つ以上**）
- ② 対象措置の **申出先**（例：人事部など）
- ③ **所定外労働の制限（残業免除）**・**時間外労働の制限**・**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。

【柔軟な働き方を実現するための措置】

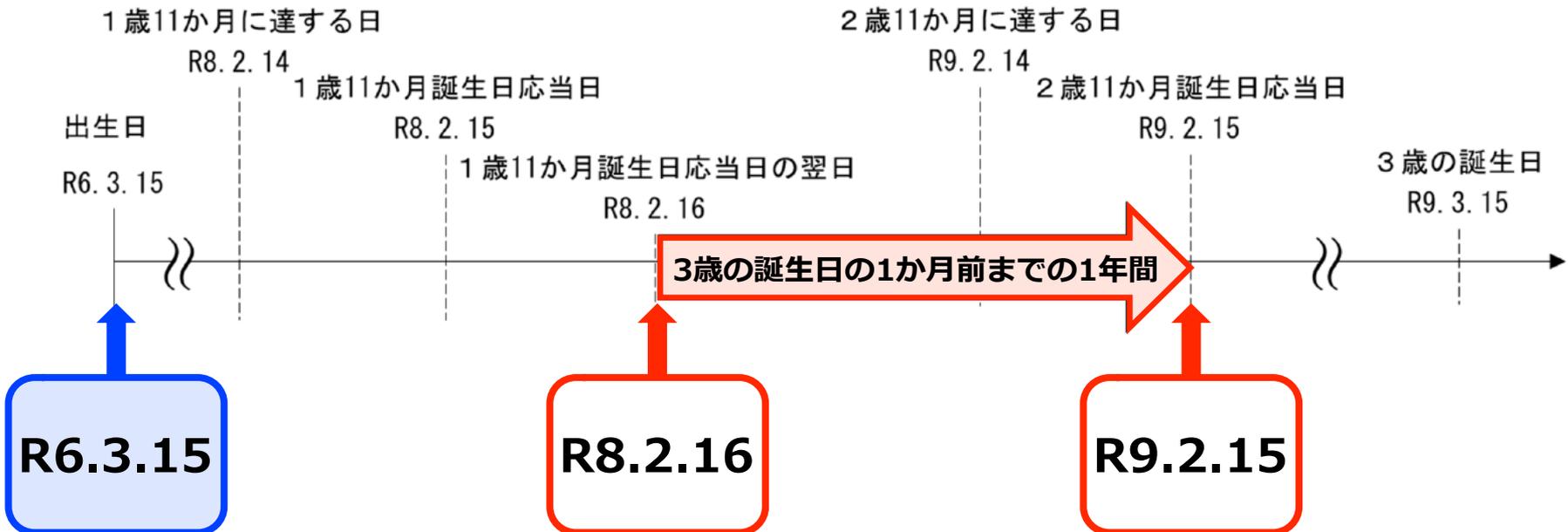
- ① 始業時刻等の変更
- ② **テレワーク等(10日以上/月)**
- ③ **保育施設の設置運営等**
- ④ **養育両立支援休暇の付与(10日以上/年)**
- ⑤ **短時間勤務制度**

Q2-21 :

3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）の計算方法を教えてください。

A2-21 :

(略)



Q2-22 :

施行日である令和7年10月1日時点において、3歳の誕生日の1か月前までの1年間（子が1歳11か月に達する日の翌々日～2歳11か月に達する日の翌日まで）に行わなければならない「個別の周知・意向確認」の対象となる子の範囲は何年何月何日生まれからですか。

A2-22 :

施行日（令和7年10月1日）において「個別の周知・意向確認」の対象となる子の範囲は、令和4年10月31日から令和5年10月30日までに生まれた子となります。

施行日の令和7年10月1日時点で、子が2歳11か月に達する日の翌日を過ぎている場合（子の誕生日が令和4年10月30日以前である場合）には、法律上、個別の周知・意向確認の必要はありません。

しかし、この場合であっても、「柔軟な働き方を実現するための措置」は子が3歳の誕生日から小学校就学前まで利用可能となっていることから、小学校就学前までの子を持つ労働者から制度の利用意向が示された場合には、これに応じる必要があります。

このため、施行日において、個別の周知・意向確認の対象外となる小学校就学前までの子を持つ労働者に対しても、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、利用可能な制度等に関する個別の周知等をしていただくことが望ましいです。

Q2-19：

「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認について、事業主は、いつ、どのような内容で、どのような方法により実施すればよいですか。

A2-19：

(略)

また、①（面談）については、オンラインによる面談でも差し支えありません。労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間に実施されていれば、**定期的に行っている人事面談等とあわせて実施いただくことも可能です**。④の電子メール等による場合は、労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものに限りです。

なお、個別周知と意向確認は、「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用の申出が円滑に行われるようにすることが目的であり、取得の申出をしないように抑制する、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、取得や利用を控えさせるようなことは行ってはなりません。

Q2-23：

「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認について対象者を一堂に集めて行ってもよいですか。

A2-23：

「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別の周知・意向確認は、

- ① 面談
- ② 書面の交付
- ③ FAX の送信
- ④ 電子メール等の送信

のいずれかによって行う必要があります。ただし、③、④は労働者が希望した場合のみ実施可能です。

また、①については、オンラインによる面談でも差し支えありません。④の電子メール等による場合は、労働者が電子メール等の記録を出力することにより書面を作成できるものに限りです。

対象者を一堂に集めて行うことは制限されているわけではありませんが、その場合においても、上記の方法に従う必要があります。また、一堂に集めて行う場合には、各対象者の事情を的確に踏まえられるように、個別に「書面の交付」を伴うなど、個別の周知・意向確認を行うに当たっての配慮を行っていただくことが望ましいです。

子が3歳になる前の
個別周知・意向確認書記載例（概）

仕事と育児の両立を進めよう！

労働者の仕事と育児の両立のため、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を講じて、夫婦で協力して育児をするため積極的に利用しましょう。

【制度を利用するメリット】

- 労働者本人のメリット…子どもと一緒に過ごす時間の確保、これまでの業務の進め方を見直し、働き方を見直し、時間管理能力・効率的な働き方が身につく
- 家族のメリット…経済的な安定（夫婦ともに柔軟な働き方を実現しつづければ就労継続することによって収入水準を維持することができる）、育児・家事負担の分散
- 職場のメリット…仕事の進め方・働き方を見直すきっかけ、職場の結束が強まり「お互いにサポートしあう関係が構築（育児だけでなく、病気による入院や家族の介護などの事情がある可能性も）、雇用環境の改善による離職率の低下・就職希望者の増加

1. 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。

（注）事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、（1）フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰下げ、（2）テレワーク等の措置、（3）短時間勤務の制度、（4）就業しつづ子を養育することを容易にする休暇（養育両立支援休暇）の付与、（5）保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上を選択して講ずる必要があります。ここでは（1）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び（2）テレワーク等を選択した場合の例を記載していますが、選択して請じた措置の内容について記載してください。

対象者 （共通）	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。

2. その他の両立支援制度も積極的に利用しましょう。

（1）所定外労働の制限

制度の内容	小学校就学前の子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	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
期間	1回の請求につき1か月以上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。
例	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（裏面あり）

（2）時間外労働の制限

制度の内容	小学校就学前の子を養育する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。
対象者	小学校就学前の子を養育する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上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。
例	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

（3）深夜業の制限

制度の内容	小学校就学前の子を養育する場合、午後10時から午前5時までの深夜業を制限することを請求できます。
対象者	小学校就学前の子を養育する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③子の保育ができる同居の家族がいる労働者 ④1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間
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。
例	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

当社では、1,2の措置の利用の申出をしたこと又は利用したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。
また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

措置の利用の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、年月日までに、●●部□□係へ提出してください。

（注）事業主は2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。選択して請じた措置を記載してください。

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

（※）労働者は上記措置のうち、ひとつを選択して利用することができます。

【提出日】 ●年●月●日
【提出者】 所属 □□部△△課
氏名 ◆◆ ◆◆

新設

3 (本人又は配偶者が) 妊娠・出産したと申出があったとき (育児)

4 従業員の子が3歳になる前に (育児)

【対象労働者】

- ・ (本人又は配偶者の) **妊娠・出産等の申出**をした労働者
- ・ 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。

【配慮】

- ・ 意向聴取をした従業員の就業条件を定めるにあたり、**自社の状況に応じ、配慮しなければならない。**

子が3歳になる前の
個別の意向聴取書記載例

労働者が子が3歳に達するまでの時期に実施する、柔軟な働き方を実現するための措置に関する個別周知・意向確認と併せて、個別の意向聴取を実施することは差し支えありません。

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、このページのコピーを、 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。

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>	
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	
柔軟な働き方を実現するための措置（注1）	① 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ
	② テレワーク
その他（注2）	

（注1）事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、（1）フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（2）テレワーク等の措置、（3）短時間勤務の制度、（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、（5）保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。ここでは（1）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び（2）テレワーク等の措置を講じた場合の例を記載していますが、①、②の欄には選択して講じた措置の内容について記載してください。

（注2）「その他」欄では、育児休業、短時間勤務について法を上回る範囲の労働者に適用している等の場合に、当該制度について意向の聴取を行うことが想定されます。

【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。

【提出日】 ●年●月●日
 【提出者】 所属 □□部△△課
 氏名 ◆◆ ◆◆

Q2-36：

令和3年改正では、妊娠・出産等の申出時において、既に「【1】個別の周知・意向確認」が義務づけられていましたが、令和6年改正により、新たに義務づけられた「【2】個別の意向聴取・配慮」とは、何が異なっているのでしょうか。

A2-36：

(略)

よって、【1】と【2】の差異としては、【1】が育児休業制度等の周知と利用の意向確認に留まっていたのに対し、【2】は、育児に関する状況に起因する職業生活と家庭生活との両立を円滑にすることを目的として、職業生活と家庭生活との両立の支障となる事情の改善に資する就業に関する条件等について聴取し、その意向に配慮することが求められるものです。

なお、「個別の配慮」の例示については、A2-35の具体的な配慮の取組例を参照してください。

新設

5 従業員が40歳になる頃に

【対象労働者(情報提供期間)】 ①か②のいずれか

- 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(例：人事部など)
 - ③ 介護休業給付金に関すること
- ※ 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。

40歳情報提供記載例(好事例)

仕事と介護の両立を考えよう!

介護はいつ始まるかわかりません。だからこそ、いざというときに慌てないように、事前に関係する制度等を把握しておきましょう。

【介護に備えて確認しておきましょう】

- **仕事と介護の両立支援制度**・・・仕事と介護の両立のために利用できる、介護休業等の両立支援制度を確認しましょう。
- **介護休業給付**・・・介護休業を取得した場合に受けられる経済的支援について、受給資格や給付額を確認しましょう。
- **介護保険制度・介護サービス**・・・40歳以上の方は介護保険に被保険者として加入します。介護保険制度の内容や、被保険者が利用できる介護サービスについて確認しましょう。

仕事と介護の両立支援制度

1. 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法を決定しましょう。

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日を経過する日から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

2. 介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

介護保険の手続きや要介護状態にある対象家族の通院の付き添いなどに対応するために、利用しましょう。

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できます（時間単位での休暇も可）。
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）。 <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週間の所定労働日数が2日以下の労働者
申出先	●●部□□係に申し出てください。

3. その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

日常的な介護のニーズに定期的に対応するため、以下の制度も利用しましょう。

(1) 所定外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
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）。 <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
期間	1回の請求につき1か月以上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。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(1 / 3 頁)
33

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。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。
また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

(3 / 3 頁)
35

新設

6 従業員から介護に直面していると申出があったとき

【対象労働者】

- ・ 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
- 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 介護休業給付金に関すること

【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。

- ※ 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

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（好ま例）

仕事と介護を両立しよう！

介護休業等の制度を利用して、仕事と介護の両立を図りましょう。

1. 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法を決定しましょう。

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

2. 介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

介護保険の手続や要介護状態にある対象家族の通院の付き添いなどに対応するために、利用しましょう。

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できます（時間単位での休暇も可）。
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）。 <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週間の所定労働日数が2日以下の労働者
申出先	●●部□□係に申し出てください。

3. その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

日常的な介護のニーズに定期的に対応するため、以下の制度も利用しましょう。

(1) 所定外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
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）。 <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
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間（請求回数に制限なし）
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。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(2) 時間外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、時間外労働を1月24時間、1年100時間以内に制限することを請求できます。 要介護状態にある対象家族を介護する労働者。
対象者	<対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間（請求回数に制限なし）
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。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(1/3頁)
30

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。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。
また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

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、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●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

(※) 介護休業以外の制度は、組み合わせで利用することができます。

(注) 介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、短時間勤務制度以外の措置を講じている場合は、講じた措置を記載してください。

【提出日】 ●年●月●日
【提出者】 所属 □□部△△課
氏名 ◆◆ ◆◆

(3/3頁)
32

1 育児・介護休業法について

(1) 改正内容

(2) 改正後の全体像

① 育児のための制度

② 介護のための制度

③ 事業主の義務・禁止

2 その他の改正情報

(1) 次世代育成支援対策推進法

(2) 給付金

3 企業への支援

延長

【令和6年5月31日施行】

令和7年（2025年）3月31日



令和17年（2035年）3月31日までに延長

新設

【令和7年4月1日施行】

- 1 対象：従業員数**100人超**の企業（従業員数100人以下の企業は**努力義務**）
- 2 いつ：一般事業主**行動計画策定時**
 - 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。
 - **施行日以降に策定（又は内容変更）する行動計画から義務**の対象となります。

- 3 **義務の内容：**
 - (1) **状況把握**等
 - (2) **数値目標の設定**

認定制度（くるみん・プラチナくるみん・トライくるみん）の認定基準等も改正されます！

- 4 **何の状況？：**
 - (1) **育児休業取得状況**

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) **労働時間の状況**

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）

1 育児・介護休業法について

(1) 改正内容

(2) 改正後の全体像

① 育児のための制度

② 介護のための制度

③ 事業主の義務・禁止

2 その他の改正情報

(1) 次世代育成支援対策推進法

(2) 給付金

3 企業への支援

改正の趣旨

こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）の「加速化プラン」に盛り込まれた施策を着実に実行するため、ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化、全てのこども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、共働き・共育での推進に資する施策の実施に必要な措置を講じるとともに、こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるための子ども・子育て支援特別会計を創設し、児童手当等に充てるための子ども・子育て支援金制度を創設する。

改正の概要

（3）共働き・共育での推進 【①雇用保険法等、②国民年金法】

- ①両親ともに育児休業を取得した場合に支給する出生後休業支援給付及び育児期に時短勤務を行った場合に支給する育児時短就業給付を創設する。
- ②自営業・フリーランス等の育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料の免除措置を創設する。

- ⑥児童扶養手当の第3子以降の児童に係る加算額を第2子に係る加算額と同額に引き上げる。
- ⑦ヤングケアラーを国・地方公共団体等による子ども・若者支援の対象として明記。
- ⑧基準を満たさない認可外保育施設の無償化に関する時限的措置の期限到来に対する対応を行う。

（3）共働き・共育での推進 【①雇用保険法等、②国民年金法】

- ①両親ともに育児休業を取得した場合に支給する出生後休業支援給付及び育児期に時短勤務を行った場合に支給する育児時短就業給付を創設する。
- ②自営業・フリーランス等の育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料の免除措置を創設する。

2. 子ども・子育て支援特別会計（いわゆる「こども金庫」）の創設 【特別会計に関する法律】

こども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるため、年金特別会計の子ども・子育て支援勘定及び労働保険特別会計の雇用勘定（育児休業給付関係）を統合し、子ども・子育て支援特別会計を創設する。

3. 子ども・子育て支援金制度の創設 【①④子ども・子育て支援法、②医療保険各法等】

- ①国は、1(1)①②、(2)②、(3)①②（*）に必要な費用に充てるため、医療保険者から子ども・子育て支援納付金を徴収することとし、額の算定方法、徴収の方法、社会保険診療報酬支払基金による徴収事務等を定める。
- ②医療保険者が被保険者等から徴収する保険料に納付金の納付に要する費用（子ども・子育て支援金）を含めることとし、医療保険制度の取扱いを踏まえた被保険者等への賦課・徴収の方法、国民健康保険等における低所得者軽減措置等を定める。
- ③歳出改革と賃上げによって実質的な社会保険負担軽減の効果を生じさせ、その範囲内で、令和8年度から令和10年度にかけて段階的に導入し、各年度の納付金総額を定める。
- ④令和6年度から令和10年度までの各年度に限り、（*）に必要な費用に充てるため、子ども・子育て支援特例公債を発行できることとする。

（*）を子ども・子育て支援法に位置づけることに伴い、同法の目的・「子ども・子育て支援」の定義に、子どもを持つことを希望する者が安心して子どもを生み、育てることができる社会の実現・環境の整備を追加し、同法の趣旨を明確化する。

※その他、子ども・子育て支援法第58条の9第6項第3号イについて、規定の修正を行う。

施行期日

令和6年10月1日（ただし、1(2)⑦は公布日、1(2)⑥は令和6年11月1日、1(1)②、(2)①③④⑤、(3)①、2は令和7年4月1日、1(2)②、3②は令和8年4月1日、1(3)②は令和8年10月1日に施行する。）

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る、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

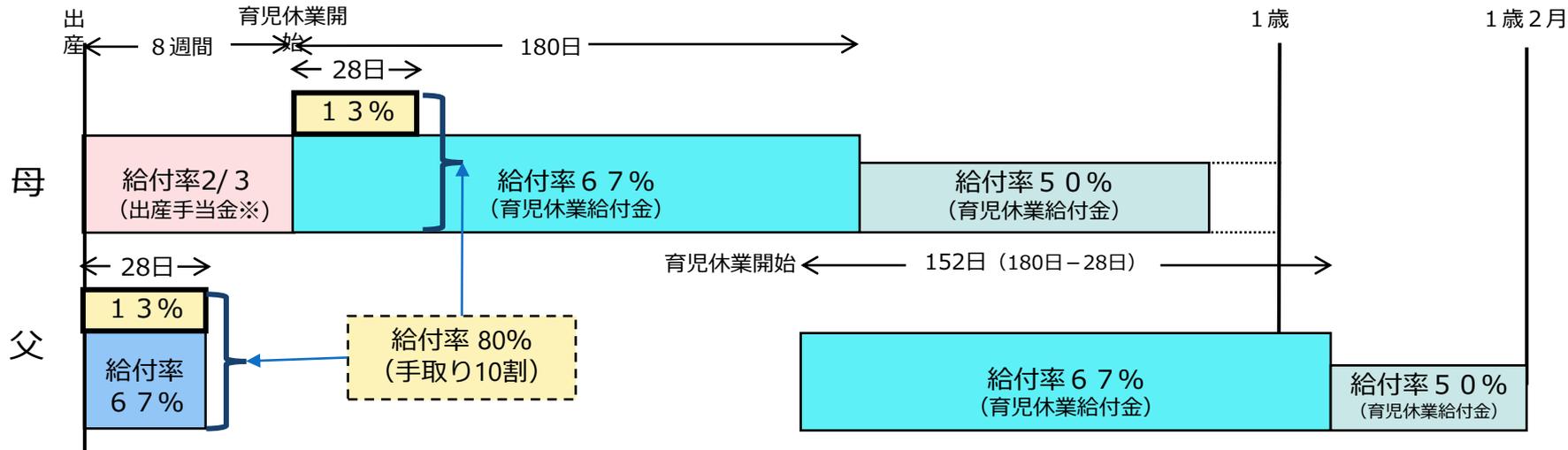
- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）**へと引き上げることをとする。

※ 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。

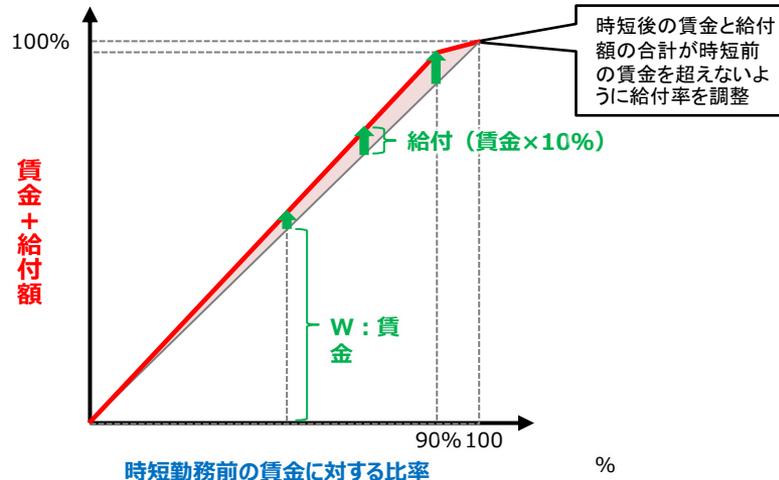
見直し内容

- 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



育児休業給付金の期間延長手続の見直し

（現行の確認書類）

- 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）



（追加する確認書類）

- 本人が記載する申告書
- 市区町村に保育所等の利用申込みを行ったときの申込書の写し

引き続き現行の要件を確認

追加要件である市区町村への申込み内容を確認

現行の要件

- 保育所等における保育の利用を希望し、申込みを行っているが、当面その実施が行われないこと
 - 入所申込年月日が1歳（1歳6か月）に達する日以前となっていること
 - 入所希望日が1歳（1歳6か月）に達する日の翌日以前となっていること
 - 市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知がなされていること
 - 理由なく内定辞退を行っていないこと

追加要件

- 市区町村に申し込んだ内容が、速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認めるものであること
 - 申し込んだ保育所等が、合理的な理由なく自宅又は勤務先から遠隔地（※）の施設のみとなっていないこと
 - ※ 遠隔地であることについては、利用予定の交通手段による自宅又は職場からの移動時間が30分以上となっている場合など、具体的な判断基準を定める予定。申し込んだ保育所等が遠隔地のみであっても他に通える保育所等がない場合などは、合理的な理由があるものとして取り扱う。
 - 市区町村に対する保育利用の申込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示を行っていないこと
 - ※ 「育児休業・給付の適正な運用・支給及び公平な利用調整の実現等に向けた運用上の工夫等について」（平成31年2月7日付厚生労働省子ども家庭局保育課事務連絡）にて示しているように、「希望する保育所等に入所できない場合は、育児休業の延長も許容できる」などの表現は、入所保留となることを希望する旨の意思表示には当たらない。

※ 申告書及び申込書の写しが添付されることにより、現行の要件についてもより厳密な審査が可能となる。

本見直しは、子が1歳に達する日（パパ・ママ育休プラス制度の活用により、育児休業終了予定日が子の1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日）又は子が1歳6か月に達する日が施行日（令和7年4月1日）以後となる被保険者が、育児休業給付金の期間延長を申請した場合に適用する。

育児休業給付（支給期間の延長）関係

育児休業を取得中（取得予定）の方・育児休業給付金の申請手続きを行う事業者の方へ

2025年4月から 保育所等に入れなかったことを理由とする 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります

改正のポイント

これまで	保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより確認していました。
2025年4月から	これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。



2025年4月から育児休業給付金の支給期間延長手続きの際は**保育所等の利用申込書の写しが必要となります**。市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際は、**必ず申込書の写し（電子申請で申し込みを行った場合は、申込内容を印刷したもの、または、申し込みを行った画面を印刷したもの）をとって保管しておいてください。**

育児休業給付金は、保育所等に入れなかったため育児休業を延長した場合に、1歳6か月に達する日前まで（再延長で2歳に達する日前まで）支給を受けることができますが、育児休業及び給付金の延長を目的として、保育所等の利用の意思がないにもかかわらず市区町村に入所を申し込みすることは、制度趣旨に沿わない行為です。制度を適切に運用するため、**2025年4月以後の延長の際は、速やかな職場復帰のために保育所等の利用申し込みをしていることをハローワークで確認させていただきますので、必ず以下の書類を提出していただきますようお願いいたします。**

必要な書類

子が1歳に達する日（*）または1歳6か月に達する日が2025年4月1日以後となる方が、育児休業給付金の支給対象期間の延長を行う場合は、必ず次の書類を、延長時の「育児休業給付金支給申請書」に添付してください。

* パイ・ママ育児プラス制度の活用により、育児休業終了予定日が子が1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日が子が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日

（注）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

●育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書

申告書の様式はこちら



●市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し

- ✓ 申込書の写しは市区町村に申し込んだものと同じものであれば、市区町村の受付印は不要です。利用申し込みの内容を途中で変更した場合は変更後の申込書の写しを提出していただく必要があります。
- ✓ 申込書の写しは全てのページを提出してください。また、市区町村に入所申し込みを行ったときに、入所保留となることを希望する旨の書類を提出している場合は、その書類の写しも提出してください。
- ✓ 申込書の写しの内容について市区町村に確認する場合があります。
- ✓ 提出された申込書の写しの内容が実際の申し込み内容と異なることが判明した場合は、不正支給に該当し、不正に支給した金額の返還と、悪質な場合はそれに加えて一定の金額の納付を命ぜられることがあります。

●市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（入所保留通知書、入所不承諾通知書など）

詳しい要件は裏面をご覧ください



厚生労働省 ・ 都道府県労働局 ・ ハローワーク

（裏面へ）
LL060701061

育児休業給付金の支給対象期間延長要件 ※1～3すべてを満たす必要があります

1. あらかじめ市区町村に対して保育利用の申し込みを行っていること

- ✓ 入所申込年月日が子が1歳に達する日（*）までの日付となっていることが必要です。
- ✓ 単に申し込みを失念していた場合や、入所申し込みを行おうと市区町村に問い合わせたところ、「入所が困難」との返答があり、期限内に申し込みを行わなかった場合は、延長は認められません。
- ✓ 子が病気や障害により特別な配慮が必要であるため、保育体制が整備されていない等の理由で入所申し込みを市区町村が受け付けない場合は、申告書の理由欄にその旨を記載した上で、必要な書類*を添付してください。 *障害者手帳（写し）、特別児童扶養手当証書（写し）、医師の診断書等のいずれか

2. 速やかな職場復帰のために保育所等における保育の利用を希望しているものであると公共職業安定所長が認めること ※①～③すべてを満たす必要があります

- ① 原則として子が1歳に達する日（*）の翌日以前の日を入所希望日として入所申し込みをしていること。
- ② 申し込んだ保育所等が、合理的な理由*なく自宅から通所に片道30分以上を要する施設のみとなっていないこと
※「合理的な理由」として認められるのは、原則として次のa～eのいずれかに該当する場合です。
 - a. 申し込んだ保育所等が本人または配偶者の通勤経路の途中にある場合（本人または配偶者の勤務先からの片道の通所時間が30分未満の場合を含みます。）
 - b. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等がない場合
 - c. 自宅から30分未満で通うことができる保育所等の全てについて、その開所時間または開所日（曜日）では職場復帰後の勤務時間または勤務日（曜日）に対応できない場合
 - d. 子が疾病や障害により特別に配慮が必要であり、30分未満で通える保育所等は全て申し込み不可となっている場合（医師の診断書、障害者手帳の写し等が必要です）
 - e. その他、きょうだいが在籍している保育所等と同じ保育所等の利用を希望する場合、30分未満で通える保育所等がいずれも過去3年以内に児童への虐待等について都道府県または市区町村から行政指導等を受けていた場合も「合理的な理由」として認められます。
- ③ 市区町村に対する保育利用の申し込みに当たり、入所保留となることを希望する旨の意思表示をしていないこと
※入所申込書において、「保育所等への入所を希望していない」、「速やかに職場復帰する意思がない」、「進捗結果にかかわらず育児休業の延長を希望する」などの記載等があり、保育所等への入所の意思や速やかな職場復帰の意思がないことが明白な場合は、要件を満たしません。

3. 子が1歳に達する日（*）の翌日時点で保育所等の利用ができる見込みがないこと

- ✓ 子が1歳に達する日（*）の翌日時点で保育が実施されないことを確認するため、発行年月日が子が1歳に達する日（*）の翌日の2か月前（4月入所申し込みの場合は3か月前）の日以後の日付となっている市区町村の通知書*を添付してください。*入所保留通知書や入所不承諾通知書など市区町村によって名称が異なります。
- ✓ やむを得ない理由なく内定辞退を行っている場合はこの要件を満たしません。「やむを得ない理由」とは、内定の辞退について申し込み時点と内定した時点で住所や勤務場所等の変更等があり、内定した保育所等に子どもを入所させることができなかった場合を指します。

* パイ・ママ育児プラス制度の活用により、育児休業終了予定日が子が1歳に達する日後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了予定日が子が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日

（注1）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

（注2）1歳6か月に達する日後の延長の場合は、「子が1歳に達する日（*）」を「子が1歳6か月に達する日」と読み替えてください。

育児休業給付（支給期間の延長）関係

育児休業を取得中（取得予定）の方・育児休業給付金の申請手続きを行う事業者の方へ

保育所等に入所できない場合の育児休業給付金の支給対象期間延長について ～2025年4月以後に延長の可能性がある方向への留意点です～

- 2025年4月以後に育児休業給付金の支給対象期間の延長を行う場合は、保育所等への入所ができなかっただけでは延長は認められません。遅やかな職場復帰のために保育利用を申し込んでいたことについてハローワークの確認を受ける必要があります。
- 必要書類は、①育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書、②市区町村に保育所等の利用申し込みを行ったときの申込書の写し、③市区町村が発行する保育所等の利用ができない旨の通知（詳細は裏面）の3点です。
- 市区町村に申し込みを行った日付や入所希望日については、次の要件を満たしている必要があります。

- 市区町村への保育所等の入所申し込みは、子が1歳に達する日（*）までに
行っていること
- 入所希望日を、子が1歳に達する日（*）の翌日以前の日付として入所申し
込みを行っていること

（注）1歳6か月に達する日後の延長の場合は、「子が1歳に達する日（*）」を「子が1歳6か月に達する日」と読み替えてください。

- 市区町村の申込期限に間に合わなかったために、要件を満たす入所申し込みがで
きなかった場合は、延長の対象とはなりません。

! 保育所等の入所申し込みの受付期間（締め切り）は市区町村により様々です。お子さんが生まれる
市区町村のホームページやお知らせなどで、申し込み受け付けのスケジュールを必ずご確認ください。
特に、4月入所の申し込み受付期間は他の月よりもかなり早い場合が多いので、ご注意ください。

- 市区町村に入所可能か問い合わせただけでは支給対象期間の延長の対象とはなり
ません。申込期限までに入所の申し込みを行うことが必要です。ただし、次の例
外があります。

例外①

子が病気や障害により特別な配慮が必要であるため、保育体制が整備されていない等の理由で入所申し込
みを市区町村が受け付けない場合は、申し込みを行えなかった理由を申告書に記載し、障害者手帳、医師
の診断書等を添付すれば、延長が認められる場合があります。

例外②

お住まいの市区町村で、子が1歳に達する日（*）の翌日を含む月の入所を対象とした募集がなく、入
所申し込みの受け付けができないとされた場合は、1歳に達する日（*）の翌日の2か月後までの日を入
所希望日として入所申し込みを行えば、延長が認められる場合があります。なお、この例外は1歳6
か月に達する日後の延長時には認められません。

例）令和7年2月1日生まれの子について、居住する市区町村では令和8年2月及び3月入所の募集がなく、令和
8年4月1日を入所希望日として申し込みを行った場合

⇒ 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書の理由欄に理由を記載し、次の書類を添付してください。

- 募集がない旨が記載された市区町村のリーフレット等の写し
- 入所申込書の写し
- 市区町村が発行した選考結果がわかる書類（入所保留通知書又は内定通知書）

※ 年に1回、一定の期間しか申し込みの機会がない場合など、子が1歳に達する日（*）の翌日から2か月後の日までを入所希望日とし
て申し込むことができない場合は、ハローワークにご相談ください。

* J/V・ママ育休プラス制度により、育児休業終了予定日が子が1歳に達する日の翌日以後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業終了
予定日が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日。

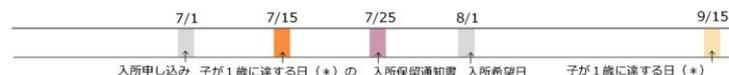
（注）「子が1歳に達する日」とは「子の1歳の誕生日の前日」のことです。

市区町村が発行する保育所等が利用できない旨の通知

- 市区町村に保育の利用を申し込んだものの、子が1歳に達する日（*）の翌日時点で保育が実施されないことが延
長の要件となります。
- 保育が実施されないことの確認は、「市区町村が発行した保育所等の入所保留通知書など、保育所等における保育
が当面行われないことが明らかとなる通知」で行います。
- 子が1歳に達する日（*）の翌日時点で保育が実施されないことを確認するため、市区町村が発行する通知は、以
下のいずれか1通を提出してください。
- 発行年月日の子が1歳に達する日（*）の翌日の2か月前（4月入所申し込みの場合は3か月前）の日以後の日
付となっている入所保留通知書等
- 発行年月日の上記期限より前の日付の入所保留通知書等しもなく、入所保留中は市区町村から新たな通知が発行
されない場合は、育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書の理由欄にその旨を記載の上、直近の入所保
留通知書等（子が1歳に達する日（*）の翌日が保留の有効期限内にあるものに限る。）

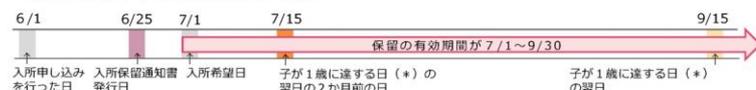
■ 子が1歳に達する日（*）の翌日時点で保育が実施されないことが確認できる入所保留 通知書の例

例①：子が1歳に達する日（*）の翌日の2か月前の日以後に入所保留通知書が発行されている場合



※ この例の場合、7月25日に発行された入所保留通知書は、9月15日時点で保育が実施されないことが確認できる書類となります。

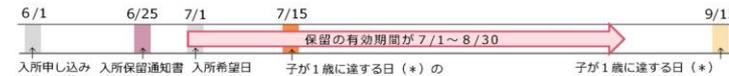
例②：子が1歳に達する日（*）の翌日の2か月前の日より前に入所保留通知書が発行されているが、保留の有効期間に子が
1歳に達する日（*）の翌日が含まれている場合



※ この例の場合、市区町村から新たな入所保留通知書が発行されない場合は、6月25日に発行された入所保留通知書は、9月15日時点で
保育が実施されないことが確認できる書類となります。（市区町村から新たな入所保留通知書が発行される場合は、最新の入所保留通
知書を提出してください。）

■ 子が1歳に達する日（*）の翌日時点で保育が実施されないことが確認できない入所保 留通知書の例

例③：子が1歳に達する日（*）の翌日の2か月前の日より前に入所保留通知書が発行されており、保留の有効期間に子が
1歳に達する日（*）の翌日が含まれていない場合



※ この場合、6月25日に発行された入所保留通知書は、9月15日時点で保育が実施されないことが確認できる書類となります。
⇒延長の要件を満たすためには、8月または9月の入所を申し込み必要があります。

* J/V・ママ育休プラス制度により、育児休業終了予定日が子が1歳に達する日の翌日以後である場合は、育児休業終了日。ただし、育児休業
終了予定日が1歳2か月に達する日である場合は、1歳2か月に達する日

（注1）「子が1歳に達する日の翌日」とは「子の1歳の誕生日」のことです。

（注2）1歳6か月に達する日後の延長の場合は、「子が1歳に達する日（*）の翌日」を「子が
1歳6か月に達する日の翌日」と読み替えてください。

育児休業給付（支給期間の延長）関係

(第1面)

育児休業給付金支給対象期間

延長事由認定申告書

(必ず第2面の注意書きをよく読んでから記載してください。なお、申告内容に疑義がある場合、公共職業安定所長が事業主、被保険者、市区町村等に対し、必要な事項について照会し、報告を受けることがあります。)

1 育児休業の対象となる子について、右の①②を記載してください。	① 子の氏名： ② 子の生年月日： 令和 年 月 日
2 今回、延長を申請する期間について、右のア・イのうち、該当するものを選択してください。	ア 1歳 ^(注1) ～1歳6か月の期間 イ 1歳6か月～2歳の期間
3 保育所の利用（入所）申込みについて、以下①～⑧について選択又は記載してください。 ① 保育所等における保育の利用を希望し、市区町村に利用（入所）申込みをしましたか。	ア はい ② 利用（入所）申込みをした日： 令和 年 月 日 ③ 利用（入所）開始希望日： 令和 年 月 日 ④ 利用（入所）申込みに当たり、入所保留を積極的に希望する旨の意思表示をしていませんか。 ア していない イ している ⑤ 利用（入所）保留の有効期限： 令和 年 月 日 ⑥ 利用（入所）内定を辞退したことがありますか。 ア 辞退したことはない イ 辞退したことがある ⑦ 利用（入所）申込みをした保育所等の中で、自宅から最も近隣の施設名と通所時間（片道） 施設名： 通所方法： 通所時間（片道）： 分 ⑧ 通所時間（片道）が30分以上の場合、その理由を次から選択してください。 ア 申し込んだ保育所等が本人又は配偶者の通勤の途中で利用できる場所にあるため イ 自宅から30分未満で通える保育所等が存在しないため ウ 自宅から30分未満で通える保育所等では職場復帰後の勤務時間・勤務日に対応できないため エ 子に特別の配慮が必要であり、自宅から30分未満で通える保育所等では対応できないため オ その他 ①及び⑧について、「いいえ」・「その他」を選択した場合は、第2面の注意書き（IV、XI）に従い、理由欄に記載してください。
イ いいえ	
（理由欄）	

(注1) ババ・ママ育児プラス利用時は、「1歳に達する日後の育児休業終了日の翌日」または「1歳2か月に達する日の翌日」のいずれか早い日。

育児休業給付金の支給対象期間の延長事由について、上記のとおり申告します。

公共職業安定所長 殿

被保険者 現住所 〒

令和 年 月 日

氏名

(第2面)

注意

- I この申告書は、保育所等での保育が開始されないことを理由に、育児休業給付金の支給対象期間の延長を求めるときに、必ず本人が記載し、原則として事業主を経由して提出してください。
- II 申告書は事実について正しく記載してください。申告しなければならない事柄を申告しなかったり、偽りの記載をして提出した場合には、以降育児休業給付金を受けることができなくなるばかりでなく、不正に支給した金額の返還と更にそれに加えて一定の金額の納付を命ぜられることがあります。
- III 保育所等での保育が開始されないことを理由とした育児休業給付金の支給対象期間延長は、速やかな職場復帰を図るために保育所等の利用（入所）申込みをしたが入所ができないなど、やむを得ず職場復帰ができない方を対象とした制度です。制度の趣旨に沿った延長の申請であることを確認するため、次の書類を支給申請書に添付して申請してください。
【支給申請書に添付が必要な書類】
i 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書（この申告書）
ii 市区町村に保育所等の利用（入所）申込みをしたときの申込書の写し（電子申請の場合は申込内容を出力したもの、または、申込みをした画面の複写）
iii 市区町村が発行した保育所等における保育が当面行われないことが明らかとなる通知の写し（入所保留通知書、入所不承諾通知書など市区町村によって名称が異なります。）
- IV 3の①欄について、申込みをしていない場合は、原則として延長の要件を満たしません。ただし、子の疾病や障害により特別に配慮が必要であり、市区町村から保育体制が整備されていない等の理由により、申込みの受付ができないとされた場合は延長が認められる場合があります^(注1)ので、理由欄に特別な配慮が必要な理由及び市区町村との相談の内容等を記載のうえ、次の書類を支給申請書に添付して申請してください。
【支給申請書に添付が必要な書類】
i 育児休業給付金支給対象期間延長事由認定申告書（この申告書）
ii 医師の診断書や障害者手帳の写しなど、特別な配慮が必要であることを確認できる書類
- V 3の②欄について、申込みをした日が子の1歳の誕生日^(注2)（又は1歳6か月の誕生日応答日）以降の場合は、原則として延長の要件を満たしません。ただし、市区町村が1歳の誕生日以降でなければ申込みを受け付けないなど、保育利用の申込みの機会が極端に限られる場合は、延長が認められる場合があります^(注1)ので、理由欄に具体的な理由や市区町村との相談の内容等を記載してください。
- VI 3の③欄について、利用（入所）開始希望日が子の1歳の誕生日^(注2)（又は1歳6か月の誕生日応答日）の翌日以降の場合は、原則として延長の要件を満たしません。ただし、市区町村が募集していない時期があるために、申込み可能な希望日での申込みをした場合は、延長が認められる場合があります^(注1)ので、理由欄に具体的な理由を記載のうえ、上記III～IIIの書類に加えて、次の書類を支給申請書に添付して申請してください。
【支給申請書に添付が必要な書類】
iv 保育所入所の案内やホームページなど、市区町村が申込みを受け付けていないことが確認できる書類
- VII 3の④欄について、申込みにおいて「保育所等への入所を希望していない」、「育児休業からの職場復帰の意思がない」、「育児休業の延長を希望する」、「入所保留となることを希望する」など、職場復帰や保育所等への入所の意思がないことを明示的に記載・選択しているときは「している」場合に該当します。
- VIII 3の⑤欄について、入所保留通知書、入所不承諾通知書などに記載された有効期限を記載してください。入所保留通知書、入所不承諾通知書などに有効期間の記載がない場合は空欄で構いません。
- IX 3の⑥欄について、1に記載した子についてこれまでに内定を辞退している場合は、原則として延長の要件を満たしません。ただし、内定後の住所変更など、内定した保育所等に子を入所させることが困難な事情の発生が生じた場合は、延長が認められる場合がありますので、理由欄に変更前の住所や変更前後の勤務場所、事情変更の生じた日付及び具体的な理由を記載してください。
- X 3の⑦欄について、通所方法は通所する場合に利用する予定だった交通手段（徒歩・自転車・自動車・バス等）を記載し、その交通手段による自宅からの片道の所要時間を記載してください。なお、送迎サービス等を利用する場合は送迎場所までの片道の所要時間を記載してください。
- XI 3の⑧欄について、利用（入所）希望の保育所等が、合理的な理由なく通所に自宅から片道30分以上を要する保育所等のみとなっている場合は、原則として延長の要件を満たしません。選択肢に応じて、上記III～IIIの書類に加えて、次の書類を支給申請書に添付して申請してください。
・ア～ウを選択した場合：上記III～IIIの書類のみ
・エを選択した場合：医師の診断書や障害者手帳の写しなど、特別な配慮が必要であることを確認できる書類
・オを選択した場合：理由欄に具体的な理由を記載のうえ、記載内容を確認できる書類

(注1) 単に申込みを忘れていた場合や、市区町村への相談無く申込みをしなかった場合は、延長の要件を満たしません。

(注2) ババ・ママ育児プラス利用時は、「1歳に達する日後の育児休業終了日の翌日」または「1歳2か月に達する日の翌日」のいずれか早い日。

※給付金に関する詳細やご不明点につきましては、管轄のハローワークへお尋ねください。

1 育児・介護休業法について

(1) 改正内容

(2) 改正後の全体像

① 育児のための制度

② 介護のための制度

③ 事業主の義務・禁止

2 その他の改正情報

(1) 次世代育成支援対策推進法

(2) 給付金

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

支給額（休業取得/制度利用者1人当たり）
<p>①第1種（男性の育児休業取得） 1人目 20万円 ➢ 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 2〜3人目 10万円</p> <p>②第2種（男性育休取得率の上昇等） 1年以内達成：60万円 ➢ 第1種受給年度と比較し男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇した場合等 2年以内達成：40万円 3年以内達成：20万円</p>
<p>①育休取得時 30万円 ➢ 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</p> <p>②職場復帰時 30万円 ➢ 育休から復帰後、継続雇用</p>
<p>①育児休業中の手当支給 最大125万円 ・業務体制整備経費：5万円（育休1月未満 2万円） ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで</p> <p>②育短勤務中の手当支給 最大110万円 ・業務体制整備経費：2万円 ・業務代替手当：支給額の3/4 ※上限3万円/月、子が3歳になるまで</p> <p>③育児休業中の新規雇用 最大67.5万円 代替期間に応じ以下の額を支給 ・最短：7日以上：9万円 ・最長：6か月以上：67.5万円 ※①〜③合計で1年度10人まで、初回から5年間</p>
<p>制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円</p> <p>制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円</p> <p>※1年度5人まで</p>
<p>介護休業 ①休業取得時 30万円 ②職場復帰時 30万円 ※休業、両立支援制度それぞれで1年度5人まで</p> <p>介護両立支援制度 30万円</p>

加算措置/加算額
<p><出生時両立支援コース></p> <p>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</p> <p>②第2種 第1種受給時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 15万円加算</p> <p><育休中等業務代替支援コース> プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。 ①育児休業中の手当支給 業務代替手当の支給額を4/5に割増 ③育児休業中の新規雇用 代替期間に応じた支給額を割増 最大82.5万円 ・最短：7日以上：11万円 ・最長：6か月以上：82.5万円</p> <p>育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合 ①〜③に10万円加算（1か月以上の場合のみ）</p>
<p><各コース共通> 育児休業等に関する情報公表加算</p> <p>申請前の直近年度に係る下記①〜③の情報を「両立支援のひろば」サイト上で公表した場合、2万円加算 対象の情報：①男性の育児休業等取得率、②女性の育児休業取得率、③男女別の平均育休取得日数 ※出生時両立支援コース（第2種）以外が対象。各コースごと1回限り。</p>
<p>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</p> <p>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</p>

◆ 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 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

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「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、復職できる職場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

育休休業中の業務を滞りなく遂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。

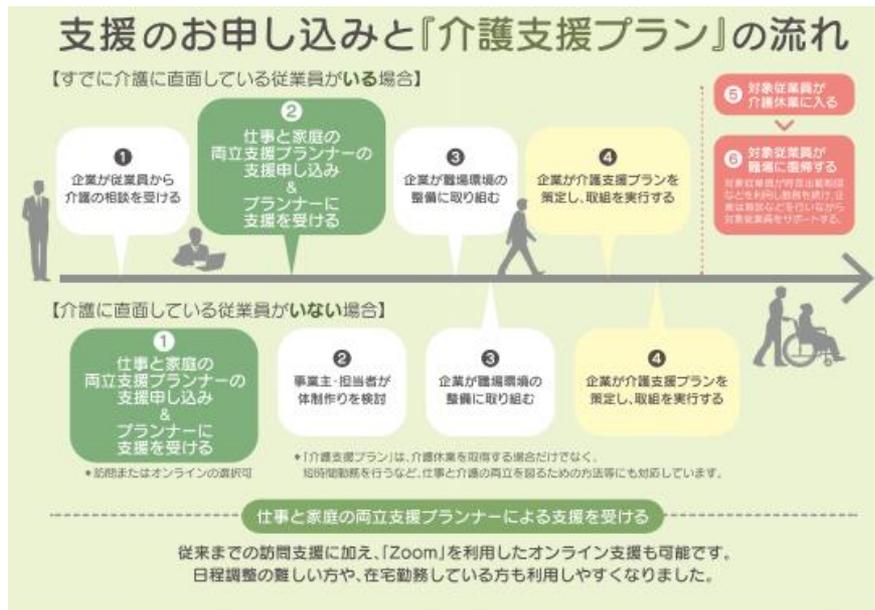
従業員からの介護の相談・退職の相談に困らないよう、今のうちに従業員への支援体制を整えておきましょう。

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。



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

従業員が介護を活躍にできる職場、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です！

お問い合わせ

株式会社 パンナ
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(12/30~1/3)を除く

※本事業は株式会社パン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/>

いくばろ



【お電話でもお申込みができます】 TEL 03-5542-1740



■ 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/kaigo/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/kuji/



■「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。



<p>ご当地イクメン&イクボス 取組事例 大募集!</p> <p>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</p>	<p>イクメン企業宣言を「する」 (企業・団体)</p>	
<p>イクボス宣言を「する」 (企業・団体)</p>	<p>育児体験談を「投稿する」</p>	
<p>職場内 研修用資料</p>	<p>プロジェクト 活動レポート</p>	<p>ポスターやハンドブックなど ダウンロード ページ</p>
<p>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</p>	<p>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放送で配信!</p>	<p>バナーを貼ろう!</p>
<p>日経 DUAL パパの育児取得がカギ! 多様化する育児のカタチ [PR]</p>	<p>日経 Doors 知っておくべき働く私たちのための育児休業</p>	
<p>マイナビニュース 「育児を取る」のはあたりまえの時代に。知っておきたい育児のアレコレ</p>	<p>日経 ARIA 男性の育児は勝機。本気で取り組む企業・管理職</p>	

**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

- 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

トップ | 一般事業主行動計画公表サイト | Q&A集 | 再立診断サイト | 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ットフォーム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
「アライナくるみん認定企業による次世代育成主担計画の充実状況の公表」「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 >

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 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。

