

令和6年度 近畿地区労使関係セミナー

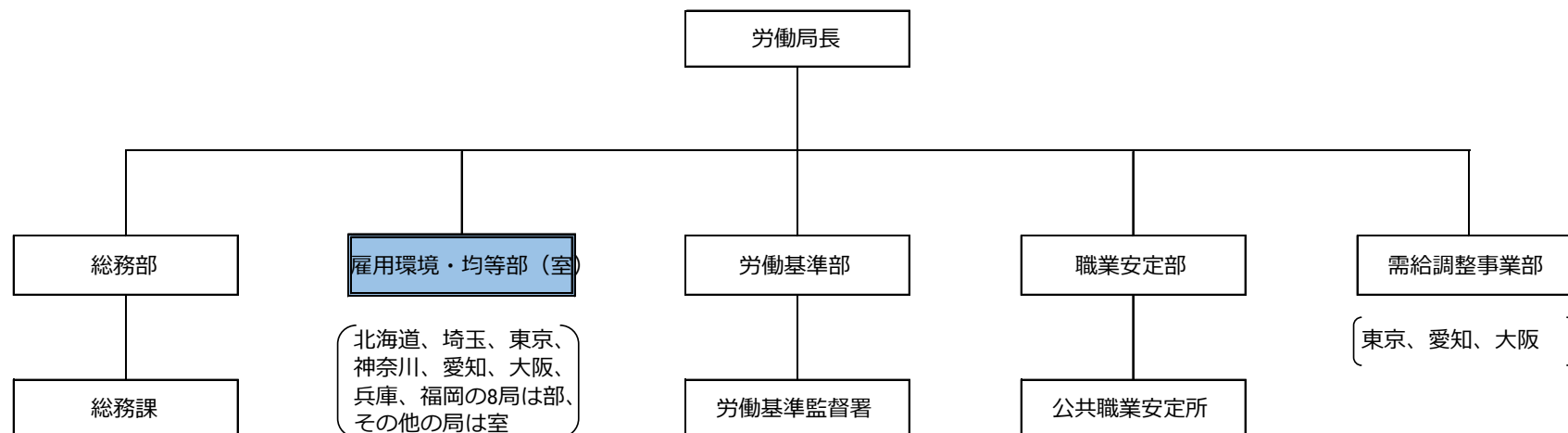
仕事と育児・介護の両立支援に関する行政の取組

大阪労働局 雇用環境・均等部長

光永圭子

- 1 育児・介護休業法の改正**
- 2 法施行までに準備すること**
- 3 紛争が起こらないようにするために**

労働局における組織図



雇用環境・均等部(室)のポイント1(総合的な行政事務の展開)

労働局長の指示の下、雇用環境・均等部(室)が中心となり、総合的な行政事務について局内外の調整を行い、局署所が一体となって推進

雇用環境・均等部(室)のポイント2(企業等への働きかけをワンパッケージで実施)

「女性の活躍推進」、「ハラスメント対策の推進」、「同一労働同一賃金など雇用形態に関わらない待遇の確保」の企業・経済団体への働きかけを、ワンパッケージで効果的に実施

雇用環境・均等部(室)のポイント3(労働相談の窓口の一本化・個別の労働紛争の未然防止と解決の一体的実施)

パワハラや解雇等に関する相談窓口とマタハラやセクハラ等に関する相談窓口を一本化。また、個別の労働紛争を未然に防止する取組(企業指導等)と、解決への取組(調停・あっせん等)を、同一の組織で一体的に実施

雇用環境・均等部 企画課の担当行政分野

労働局全体の施策の企画・立案、調整、広報等の取りまとめの中心として、都道府県、労使団体等ほか、局内各部署、労働基準監督署、ハローワークとの調整等を行っています。

両立支援等助成金、業務改善助成金、働き方改革推進支援助成金による企業支援を行っています。

労働局全体の業務の企画・調整

- 地方労働行政運営方針の策定
- 地方労働審議会の運営事務
- 大阪政労使の意見交換会、大阪働き方改革推進会議等労働局全体で取り組む事業の実施
- 労使団体・関係団体との連絡調整 等

●大阪政労使の意見交換会

物価上昇を上回る賃上げを定着させ、賃金の引き上げに向けた機運の醸成を図るため、大阪府域の労使及び行政のトップが集まって意見交換を行います。直近では、R7年2月に大阪府知事、労使団体のトップ、厚生労働副大臣等が出席し開催しました。

●両立支援等助成金

仕事と育児・介護の両立ができる職場環境づくりに取り組む中小企業事業主等を支援する助成金制度です。育休中等業務代替支援、出生時両立支援、介護離職防止支援、育児休業等支援、不妊治療両立支援等のコースがあります。

広 報

労働局ホームページの作成・更新、労働局長の定例記者会見、各種プレスリリースの取りまとめなどをはじめ、YouTubeチャンネルによる情報発信等、労働局独自の取り組みも行います。

助成金による企業支援

○仕事と育児・介護の両立ができる職場環境整備に取り組む中小企業に対して、両立支援等助成金により支援します。

○「賃上げ」支援助成金パッケージについて周知するとともに、生産性向上に取り組みつつ、賃金を引き上げる中小企業に、業務改善助成金により支援します。

○働き方改革に取り組む企業に対して、働き方改革推進支援助成金により支援します。

雇用環境・均等部 指導課の主な担当行政分野

労働者が働きやすい雇用環境を実現するため、「雇用形態に関わらない公正な待遇の確保」、「女性活躍の推進」、「ハラスメント対策の推進」等の取組の支援や、安心して働くことができる職場環境整備の推進などの業務（法律、制度の周知、事業主への指導、相談受付、紛争解決援助など）を実施しています。

① 女性の活躍推進、雇用形態に関わらない公正な待遇の確保、仕事と家庭の両立支援等の対策の推進

男女雇用機会均等法、女性活躍推進法、パートタイム・有期雇用労働法、育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法等の法の周知を行うとともに、違反企業に対しては是正指導等を行っています。

女性活躍推進法に基づく「えるぼし」認定、次世代育成対策推進法に基づく「くるみん」認定を行います。

② 長時間労働の抑制と年次有給休暇の取得促進

長時間労働の抑制や年次有給休暇の取得促進のため、企業トップ等への働きかけ、先進的な取組についての情報発信、連続休暇を取得しやすい時季や地域において休暇を取得しやすい時季を捉えた年次有給休暇取得の集中的な広報、勤務間インターバル制度の導入促進等を行っています。

③ 総合的ハラスメント対策の一体的な実施

職場におけるセクハラ、マタハラ、パワハラの相談に応ずることができる体制整備を図るよう企業に促すとともに、労働者等からの相談に対応しています。

説明会の開催や特別相談窓口の設置等により関係法令等の周知を行うとともに、パワハラ防止対策にも一体的に取り組むよう周知を行っています。

関係法令に基づく報告徴収を行うとともに、事業主にセクハラ、マタハラ、パワハラ防止措置を講ずるよう助言・指導等を行っています。

④ 個別労働紛争の解決の促進

人事労務管理の個別化や雇用形態の変化などに伴い、労働関係についての個々の労働者と事業主との間の紛争（民事上の個別労働紛争）が増加しています。

こうした民事上の個別労働紛争の未然防止と、職場慣行を踏まえた円満・迅速な解決を図ることを目的として、都道府県労働局では「個別労働関係紛争の解決の促進に関する法律」に基づき、総合労働相談コーナーにおける情報提供・相談対応等紛争解決援助サービスを行っています。

⑤ 柔軟な働き方がしやすい環境整備等

雇用型テレワーク（労働者が情報通信技術を利用して行う事業場外勤務）については、適切な労務管理の実施のためのガイドラインの周知啓発や、相談センターの設置、導入経費の助成等の導入支援を行っています。

自営型テレワーク（注文者から委託を受け、情報通信機器を活用して主として自宅等において成果物の作成又は役務の提供を行う就労）については、契約をめぐるトラブルを防止するためのガイドラインの周知徹底や、自営型テレワークに関する情報提供等を行っています。

⑥ フリーランスの就業環境の整備

フリーランスの就業環境整備に向けて、フリーランス・事業者間取引適正化等法の周知を行うとともに、就業環境の整備違反に関する申出があった場合に調査、是正指導等を行います。

男女雇用機会均等法の概要

1 性別を理由とする差別の禁止

○ 雇用管理の各ステージ(※)における性別を理由とする差別の禁止

※ 募集・採用、配置（業務の配分及び権限の付与を含む）・昇進・降格・教育訓練、福利厚生、職種の変更・雇用形態の変更、退職の勧奨・定年・解雇・労働契約の更新

○ 間接差別の禁止

間接差別とは、① 性別以外の事由を要件とする措置であって、
② 当該要件を満たす男性及び女性の比率を勘案すると実質的に性別を理由とする差別となる恐れがあると考えられるものを、
③ 合理的な理由がないときに講ずることをいい、

厚生労働省令で定める次の要件については、合理性がない場合には間接差別として禁止。

◆ 募集・採用における身長・体重・体力要件

◆ 募集・採用、昇進、職種の変更における転勤要件

◆ 昇進における転勤経験要件

○ 女性に対するポジティブ・アクション(※)は法違反とならない

※ 男女労働者間に事実上生じている格差を解消するための企業の自主的かつ積極的な取組

2 妊娠・出産・産休取得等を理由とする不利益取扱いの禁止等

①婚姻・妊娠・出産を退職理由とする定めを禁止、②婚姻を理由とする解雇を禁止、③妊娠・出産・産休取得等を理由とする解雇その他不利益取扱い(※)を禁止、④妊娠中・産後1年以内の解雇は事業主の反証がない限り無効

※不利益取扱いの例：雇止め、降格、不利益な配置の変更、不利益な自宅待機を命ずること

3 セクシュアルハラスメント・妊娠、出産等に関するハラスメント対策

①セクシュアルハラスメント及び妊娠、出産等に関するハラスメント（以下「セクシュアルハラスメント等」という。）に起因する問題に関する国、事業主及び労働者の責務を規定(R2.6.1～)、②職場におけるセクシュアルハラスメント等防止のために雇用管理上必要な措置を事業主に義務付け、③セクシュアルハラスメント等に関する相談をしたこと等を理由とする不利益取扱いを禁止(R2.6.1～)、④自社の労働者等が他社の労働者にセクシュアルハラスメントを行った場合の強力対応の努力義務(R2.6.1～)

4 母性健康管理措置

①妊娠中・出産後の女性労働者が保健指導・健康診査を受けるための時間の確保、②当該指導又は診査に基づく指導事項を守ることができるようにするため必要な措置の実施を事業主に義務付け

5 ポジティブ・アクションの効果的推進方策

①労働者の配置等の状況の分析、②分析に基づく計画の作成、③計画で定める措置の実施、④実施体制の整備、⑤取組状況の外部への開示、を行う事業主に対する相談その他援助

6 労働者と事業主との間に紛争が生じた場合の救済措置

①企業内における苦情の自主的解決、②労働局長による助言、指導、勧告、機会均等調停会議による調停

7 法施行のために必要がある場合の指導等

①厚生労働大臣又は労働局長による報告徴収、助言・指導・勧告、②厚生労働大臣の勧告に従わない場合の企業名公表、
③報告徴収に応じない又は虚偽の報告をした場合、20万円以下の過料

現行の育児・介護休業法の概要

※下線は令和3年6月公布の改正内容

育児休業 ※賃金の支払義務なし。※育児休業給付金（賃金の67%又は50%）あり。

- 子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は、最長2歳）に達するまでの育児休業の権利を保障（父母ともに育児休業を取得する場合は、子が1歳2か月に達するまでの間の1年間）【パパ・ママ育休プラス】
- 子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能（令和4年10月1日施行）

出生時育児休業（産後パパ育休）（令和4年10月1日施行） ※賃金の支払義務なし。※出生時育児休業給付金（賃金の67%）あり。

- 子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業（産後パパ育休）の権利を保障
※2回に分割して取得可能、育児休業とは別々に取得可能

子の看護休暇 ※賃金の支払義務なし。

- 小学校就学前の子を養育する場合に年5日（2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）

介護休業 ※賃金の支払義務なし。※介護休業給付金（賃金の67%）あり。

- 対象家族1人につき、通算93日の範囲内で合計3回まで、介護休業の権利を保障

※ 有期契約労働者は、
子が1歳6か月に達するまでに労働契約（更新される場合には更新後の契約）の期間が満了することが明らかでない場合であれば取得が可能
（介護、出生時育児休業（産後パパ育休）も同趣旨）
（「引き続き雇用された期間が1年以上」の要件は令和4年4月1日に廃止されている。）

介護休暇 ※賃金の支払義務なし。

- 介護等をする場合に年5日（対象家族が2人以上であれば年10日）を限度として取得できる（1日又は時間単位）

所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- 3歳に達するまでの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、所定外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、月24時間、年150時間を超える時間外労働を制限
- 小学校就学前までの子を養育し、又は介護を行う労働者が請求した場合、深夜業（午後10時から午前5時まで）を制限

短時間勤務の措置等

- 3歳に達するまでの子を養育する労働者について、短時間勤務の措置（1日原則6時間）を義務づけ
- 介護を行う労働者について、3年の間で2回以上利用できる次のいずれかの措置を義務づけ
①短時間勤務制度 ②フレックスタイム制 ③始業・終業時間の繰上げ・繰下げ ④介護費用の援助措置

個別周知・意向確認、育児休業を取得しやすい雇用環境整備の措置（令和4年4月1日施行）

- 事業主に、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者に対する育児休業制度等の個別の制度周知・休業取得意向確認の義務づけ
- 事業主に、育児休業及び出生時育児休業（産後パパ育休）の申出が円滑に行われるようにするため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講じることを義務づけ

育児休業の取得状況の公表（令和5年4月1日施行）

- 常時雇用する労働者数が1,000人超の事業主に、毎年1回男性の育児休業等の取得状況を公表することを義務づけ

不利益取扱いの禁止等

- 事業主が、育児休業等を取得したこと等を理由として解雇その他の不利益取扱いをすることを禁止
- 事業主に、上司・同僚等からの育児休業等に関するハラスメントの防止措置を講じることを義務づけ

実効性の確保

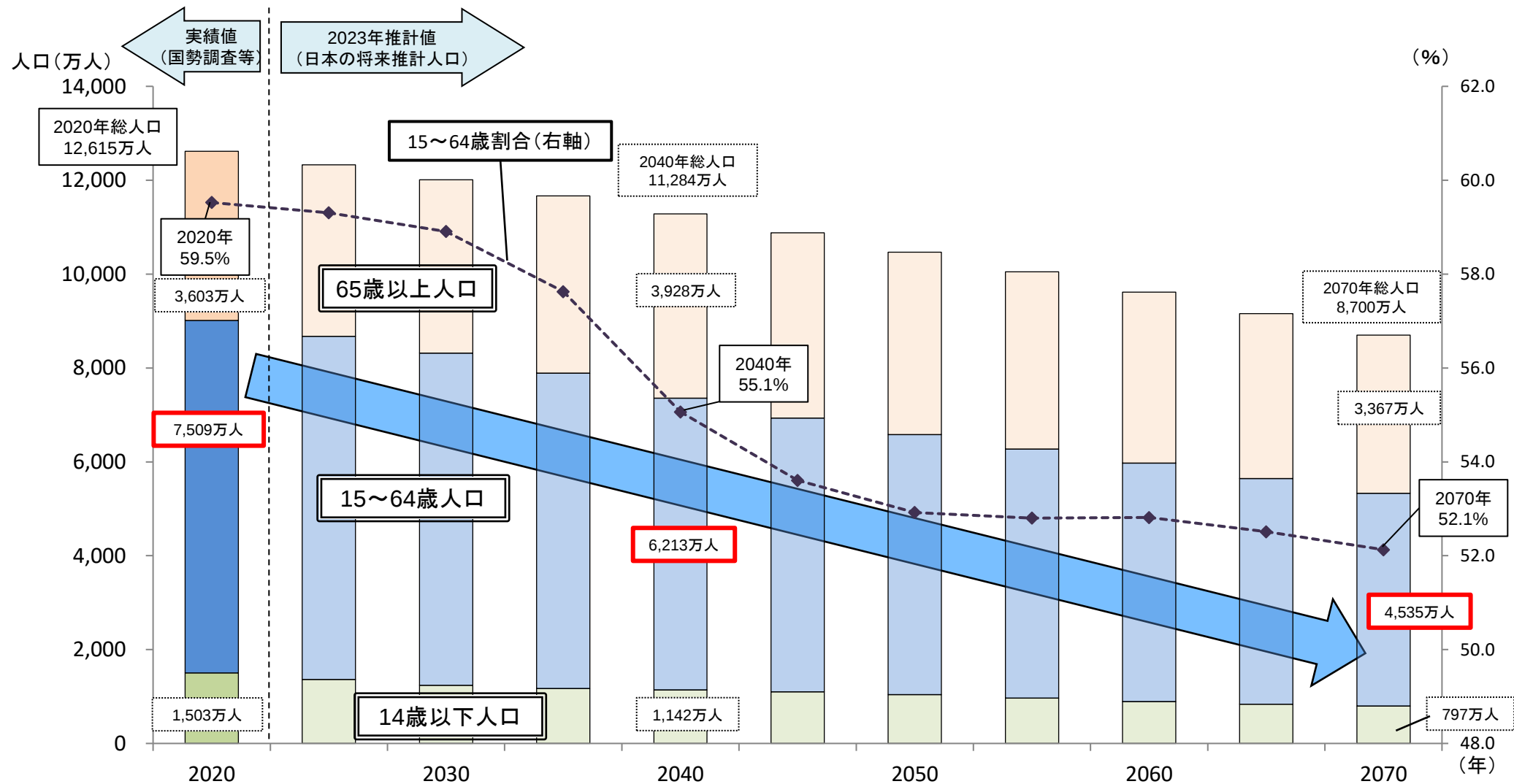
- 苦情処理・紛争解決援助、調停
- 勧告に従わない事業所名の公表

※育児・介護休業法の規定は最低基準であり、事業主が法を上回る措置をとることは可能

1 育児・介護休業法の改正

我が国は今後本格的な人口減少社会に突入！

- 日本の人口は、今後減少していくが、特に15～64歳人口の減少ペースが顕著（▲60万人、▲1%/年）。
- 15～64歳人口の大幅な減少は、**経済活動における供給(生産＝働き手)と需要(消費＝モノ・サービスの買い手)のギャップ**を招き、**個々の企業にとっても人手不足など既に大きな課題**となっている。

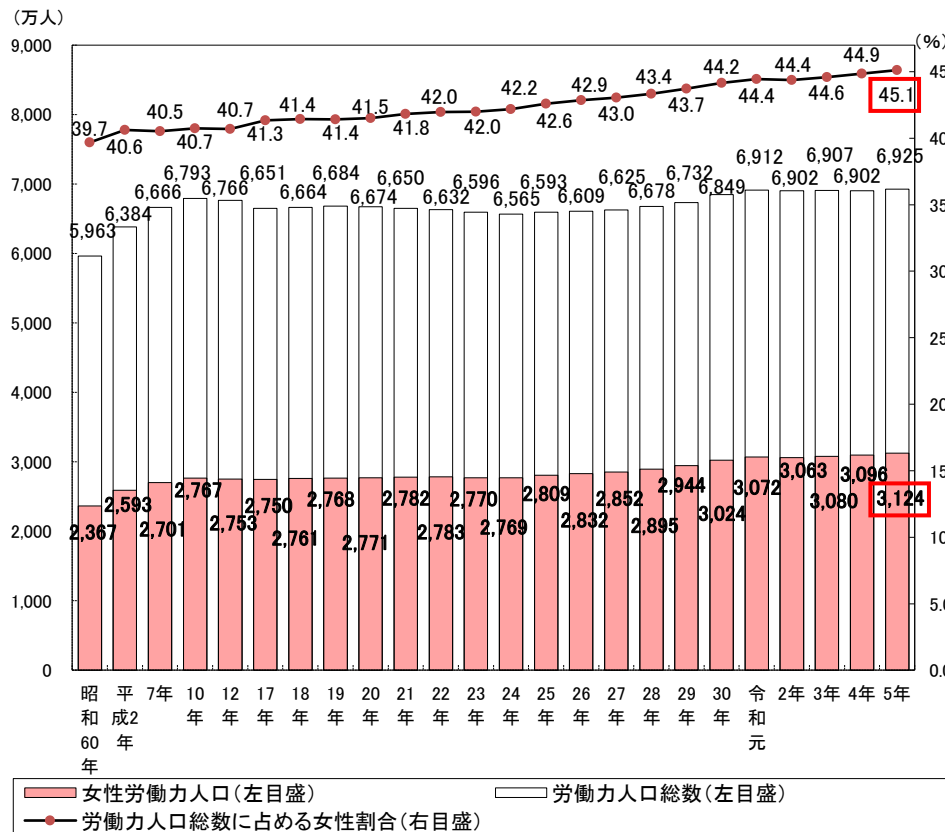


(出典) 2020年までの人口は総務省「国勢調査」、合計特殊出生率は厚生労働省「人口動態統計」、
2025年以降は国立社会保障・人口問題研究所「日本の将来推計人口(令和5年推計)」(出生中位(死亡中位)推計)

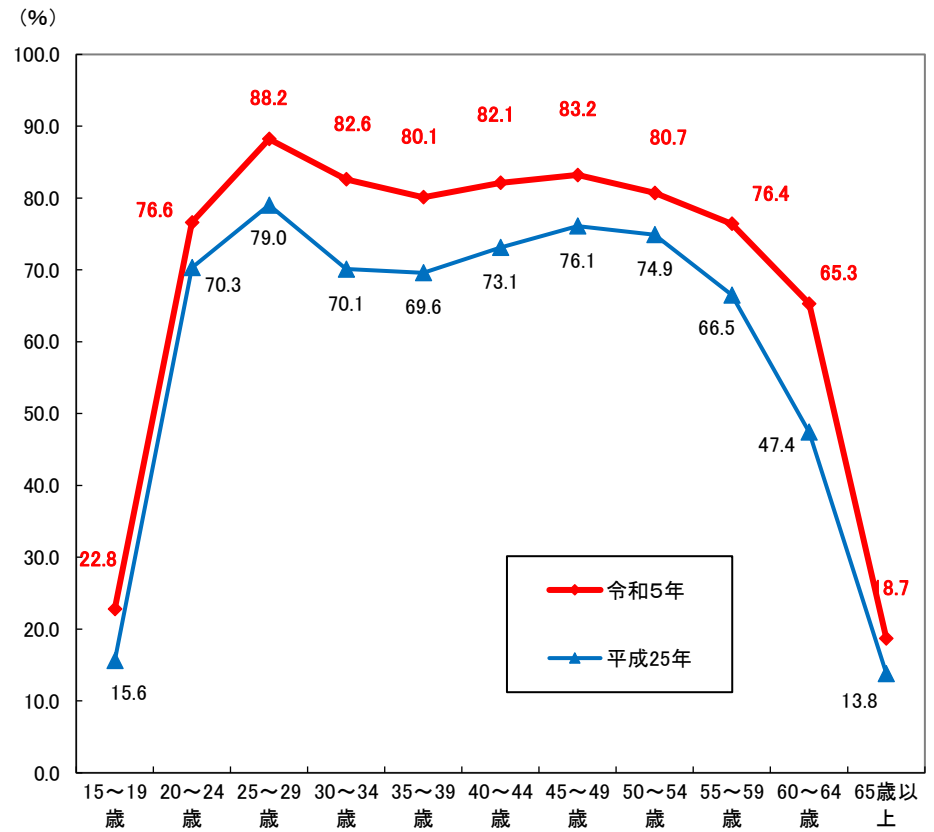
女性の労働力人口と年齢階級別労働力率

- 令和5年の女性の労働力人口は3,124万人。総労働力人口に占める女性の割合は45.1%となっている。
- かつて、女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いていたが、令和5年ではカーブが浅くなり、台形に近づいている。

【労働力人口の推移】



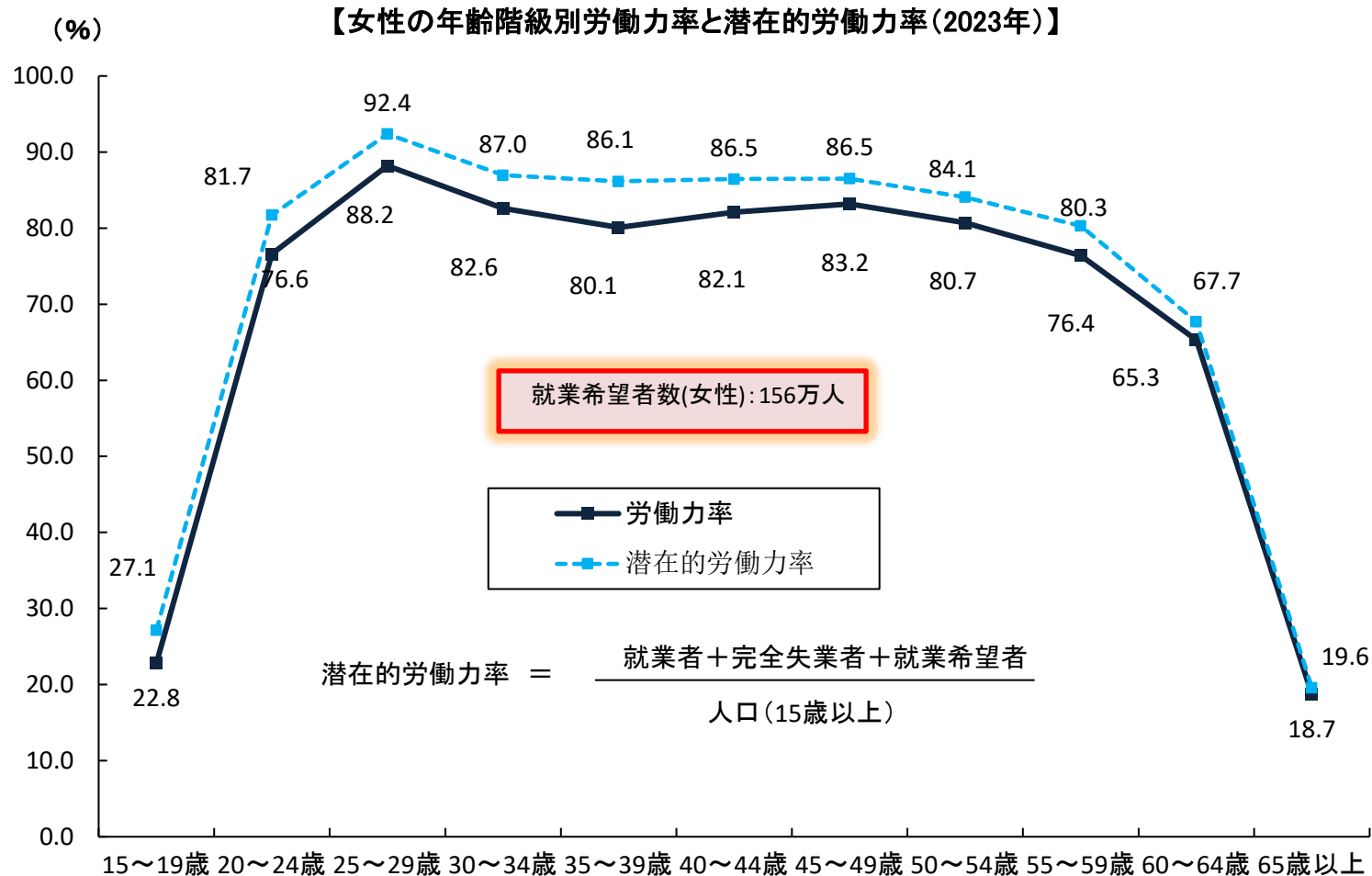
【女性の年齢階級別労働力率(2023年)】



注1) 平成22年から26年までの数値は、平成27年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づいて遡及又は補正した時系列接続用数値に置き換えて掲載した。また、平成27年から令和3年までの数値は、令和2年国勢調査基準のベンチマーク人口に基づく時系列接続用数値を掲載している。
 注2) 平成23年の数値は、東日本大震災の影響により、関連統計等を用いて補完的に推計した値である。
 注3) 労働力人口総数に占める女性割合は、厚労省雇用局作成。

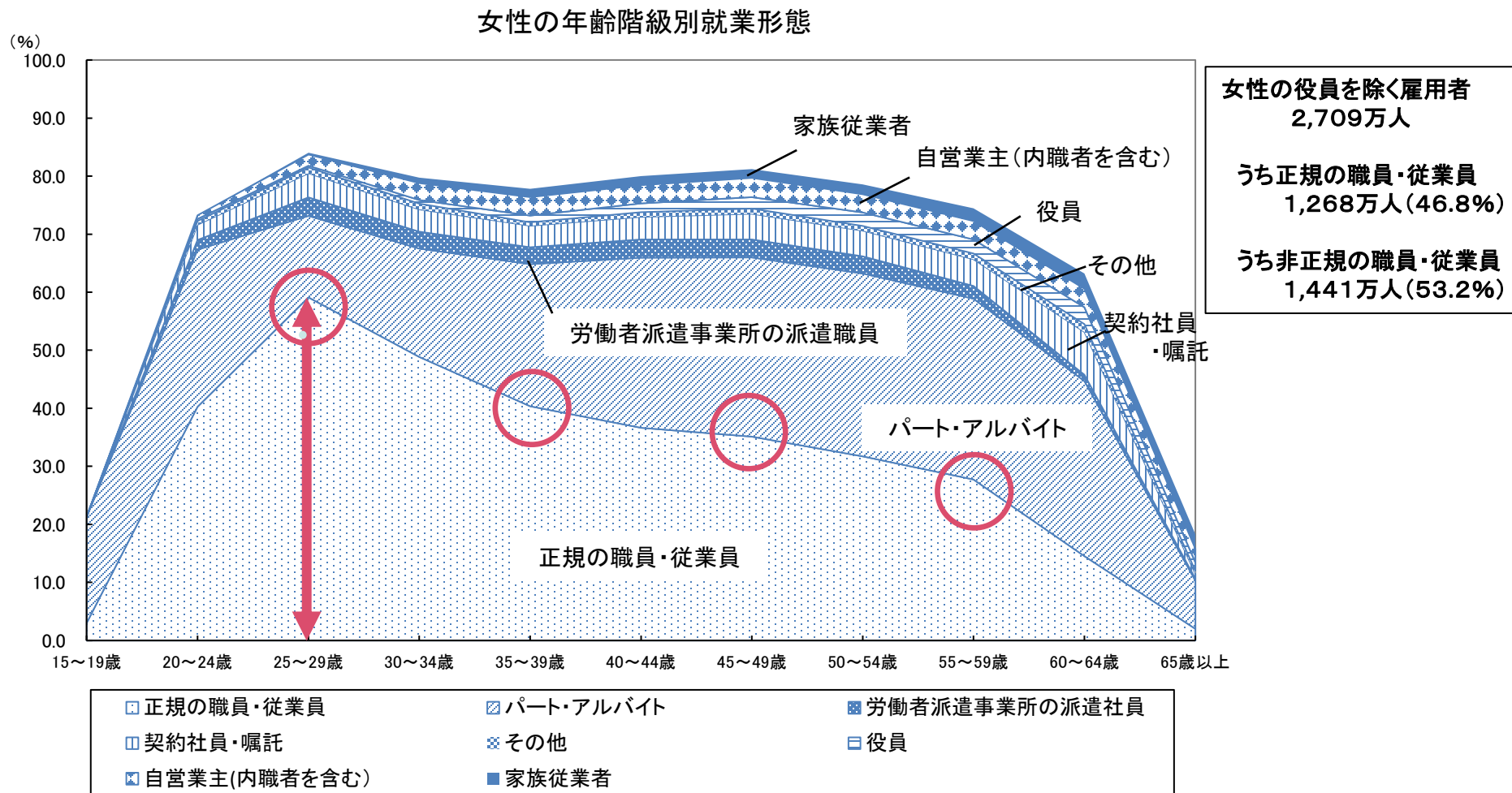
女性の年齢階級別労働力率と潜在的労働力率（実際の労働力率と就業希望との差）

- かつて、女性の年齢階級別労働力率はM字カーブを描いていたが、令和5年ではカーブが浅くなり、台形に近づいている。一方で、労働力率と潜在的労働力率の差は大きく、就業を希望する女性の数は156万人にのぼる。



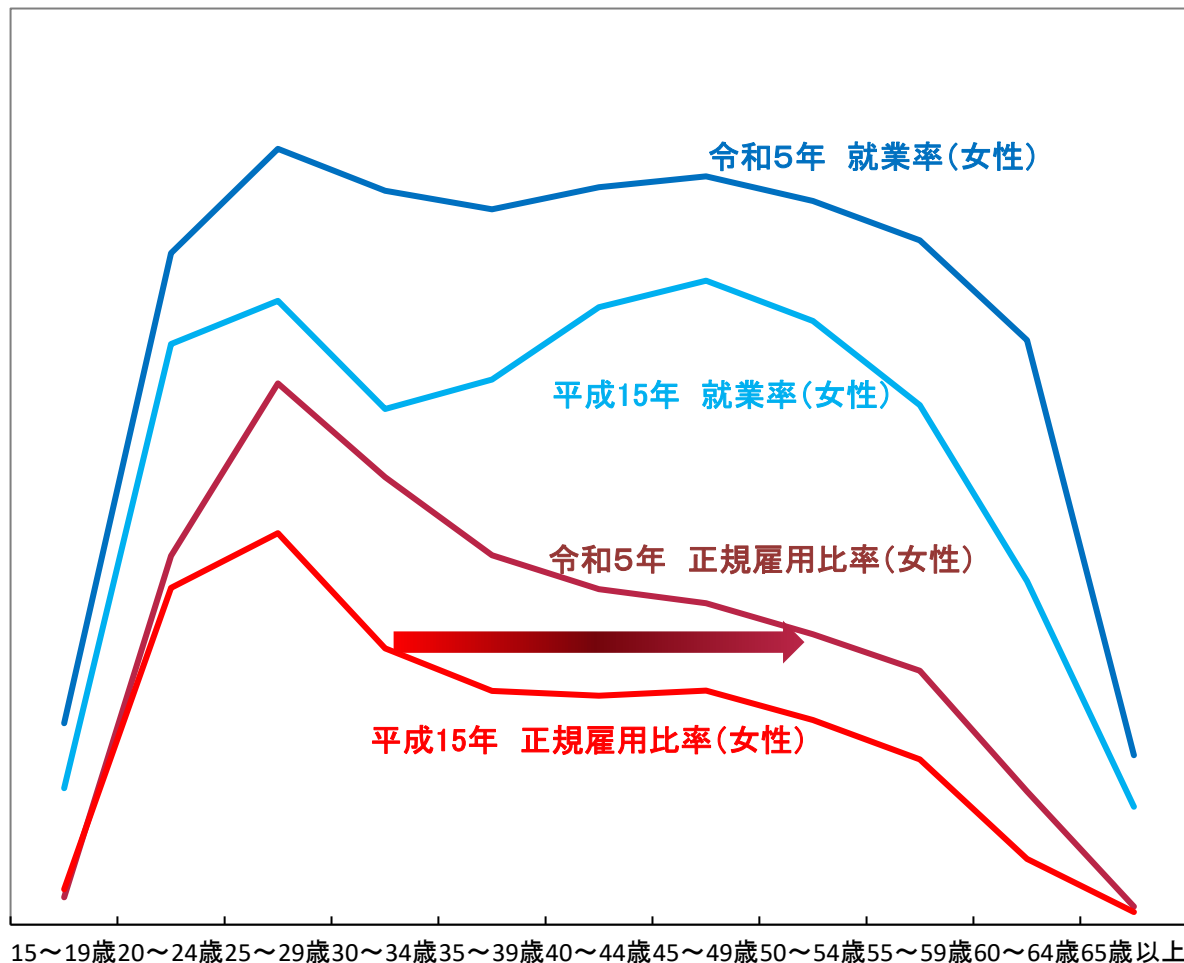
女性の年齢階級別就業率

- 年齢階級別に女性の就業形態をみると、「正規の職員・従業員」は25～29歳がピークとなっている。
- 年齢別の就業率は、35～39歳を底に再び上昇していくが、若い年代（25～34歳）と比べて非正規雇用割合が上昇する傾向がある。



女性の年齢階級別就業率と年齢階級別正規雇用比率（平成15年と令和5年の比較）

- 女性の年齢階級別労働力率は、令和5年ではカーブが浅くなり、台形に近づいている。女性の年齢階級別正規雇用比率は令和5年では子育て世代である30代以降に低下し、「L字」カーブを描いているが、平成15年と比較すると上昇している。



（資料出所）総務省「労働力調査」（平成15年、令和5年）
「正規雇用比率(女性)」は厚生労働省雇用環境・均等局作成

両立・均等政策に関する法律の制定及び改正の主な状況

平成15年：次世代育成支援対策推進法成立

- 行動計画の策定・届出義務創設等

平成16年：育児・介護休業法改正

- 子の看護休暇制度の義務化等

平成18年：男女雇用機会均等法改正

- 間接差別の禁止、セクハラ防止措置義務の創設等

平成20年：次世代育成支援対策推進法改正

- 行動計画の策定義務対象の拡大等

平成21年：育児・介護休業法改正

- 3歳未満の子を養育する労働者について短時間勤務制度の単独措置義務化等

平成26年：次世代育成支援対策推進法改正

- 法律の期限延長、プラチナくるみん認定創設等

平成27年：女性活躍推進法成立

- 行動計画の策定・届出義務創設等

平成28年：育児・介護休業法及び男女雇用機会均等法改正

- 介護休業・介護休暇取得の柔軟化、マタハラ・パタハラ防止措置義務の創設等

令和元年：女性活躍推進法、労推法等改正

- 行動計画策定義務対象の拡大、パワハラ防止措置義務の創設等

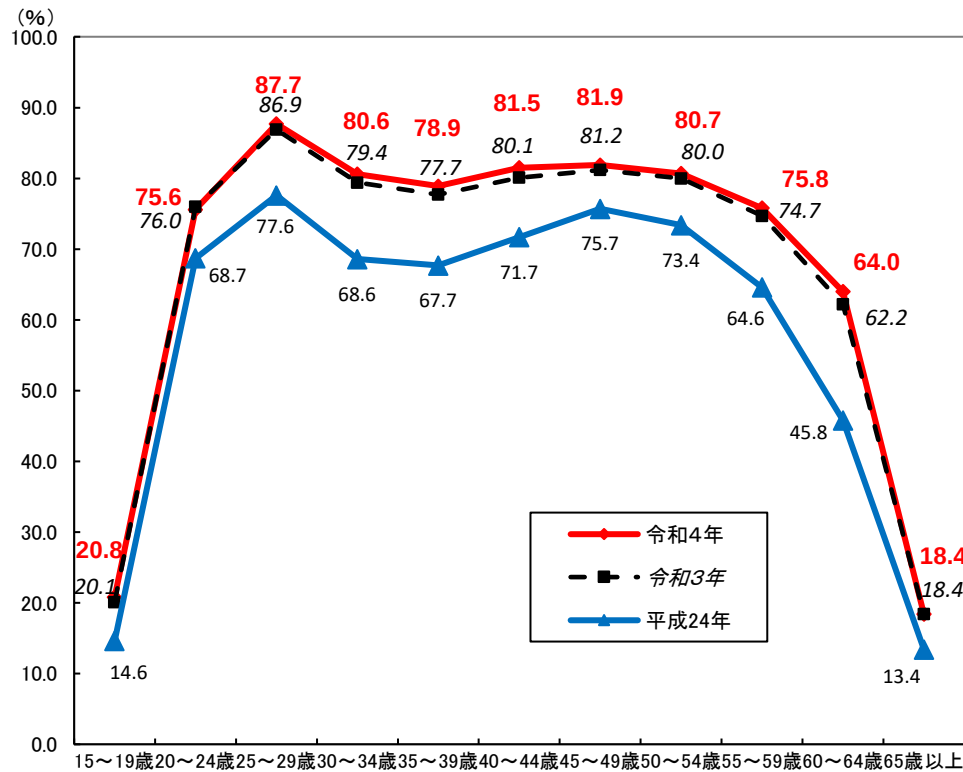
令和3年：育児・介護休業法改正

令和6年：育児・介護休業法、次世代法改正

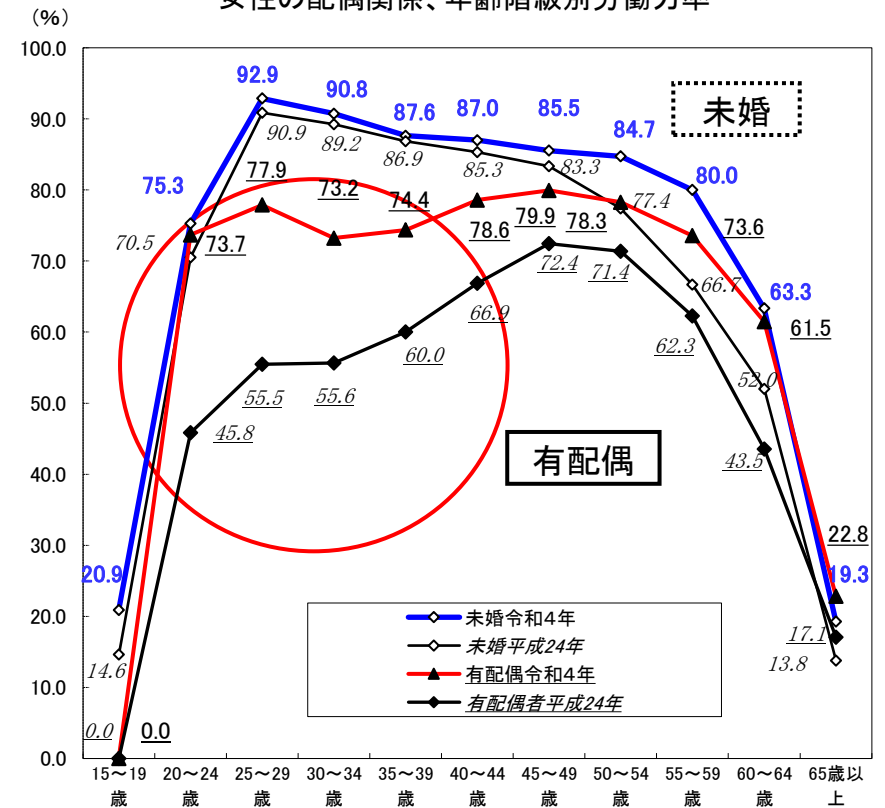
女性の労働力率の変化（全体と配偶関係別）

- 女性の年齢階級別の労働力率はM字型を描いている。
- 10年前と比べると全ての年齢階級で労働力率は上昇している。
- 10年前と比べると、有配偶者の「20～24歳」、「25～29歳」、「30～34歳」、「35～39歳」、「40～44歳」の上昇幅大

女性の年齢階級別労働力率



女性の配偶関係、年齢階級別労働力率



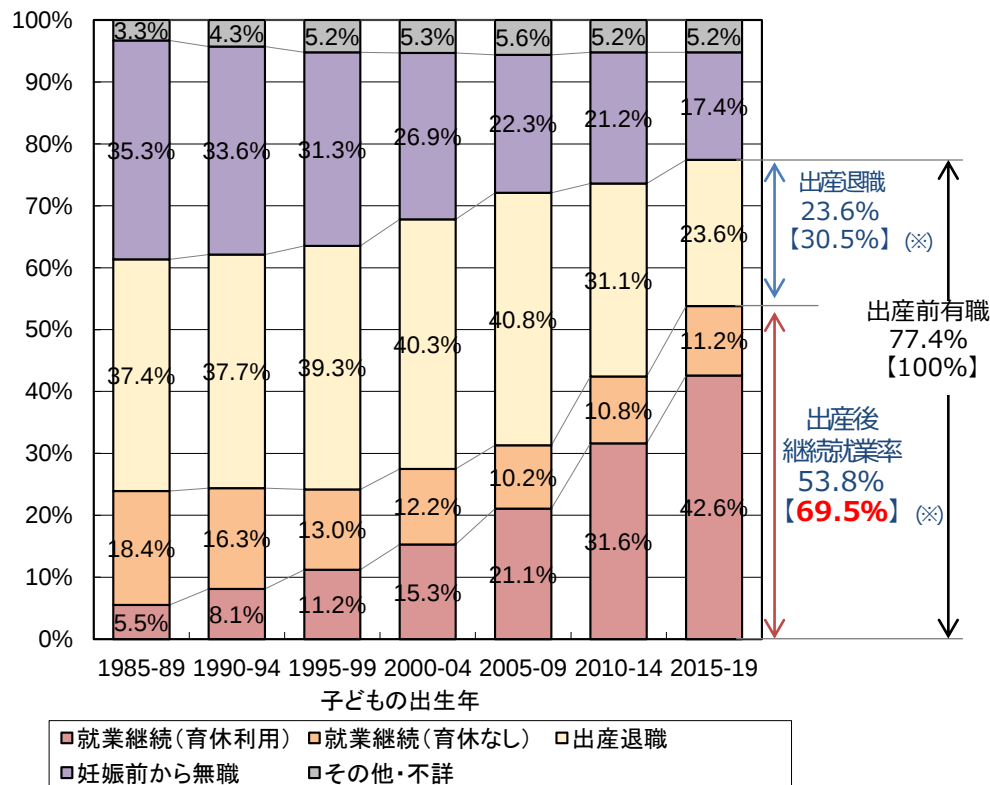
資料出所：総務省「労働力調査」

仕事と生活の両立をめぐる現状

○ 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。

政府目標：第1子出産前後の女性の継続就業率 70%(令和7年)

第1子出生年別にみた、第1子出産前後の妻の就業変化

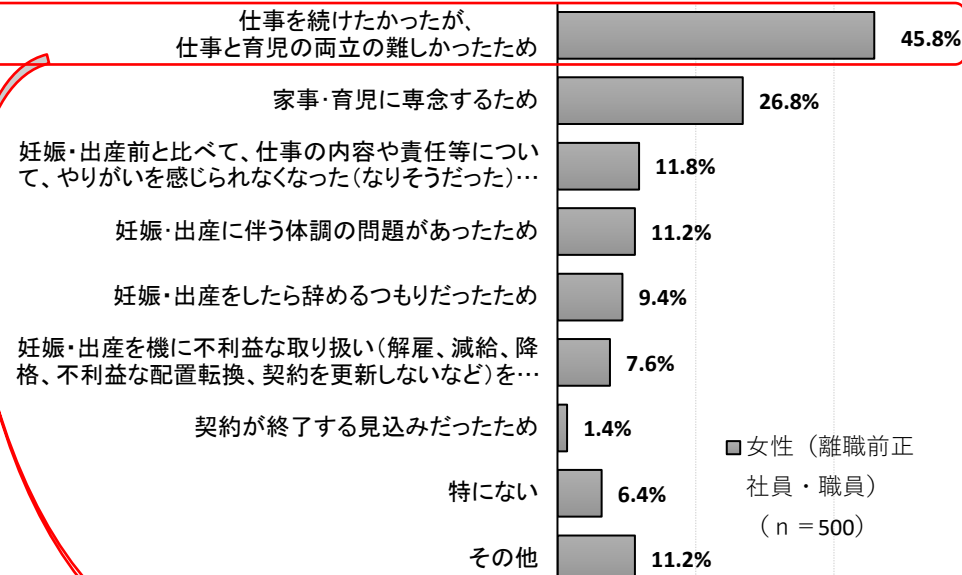


(※)【 】内は、出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(注1)就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。
(注2)上記グラフは、対象期間(例:2010~2014)中に出生した女性の就業変化を表している。

○ 妊娠・出産、子の育児等を理由とした退職理由を見ると、「両立の難しさで辞めた」(45.8%)、「家事・育児に専念するため」(26.8%) (※対象:小学校4年生未満の子の育児を行い、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のある者(調査時点の有職無職は問わない。))

妊娠・出産、子の育児等を機に退職した理由 (複数回答)



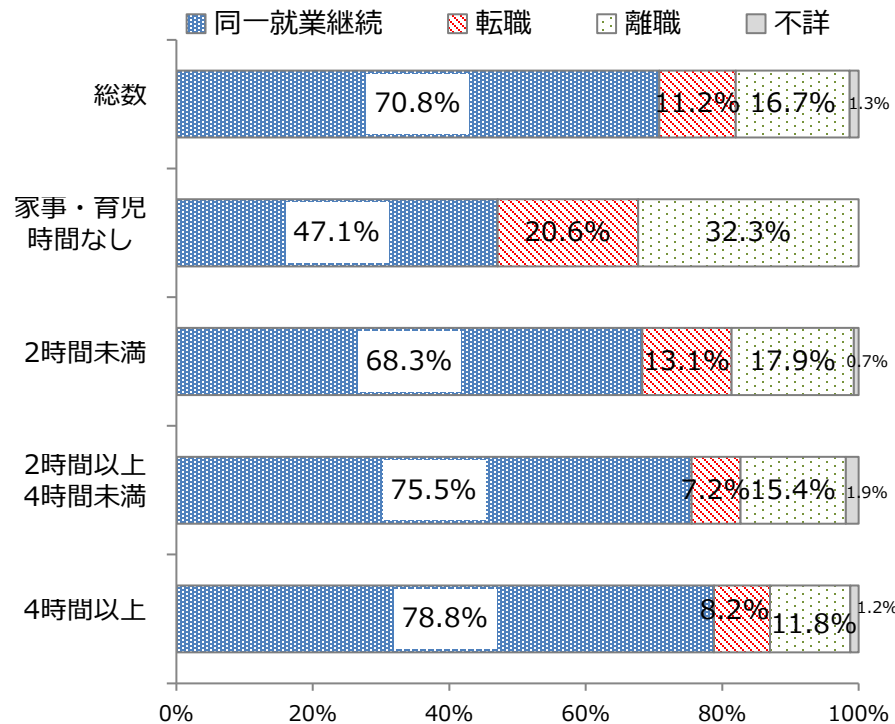
両立が難しかった具体的理由 (複数回答)

- 勤務先に短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度が整備されていなかった (32.8%)
- 勤務先に産前・産後休業や育児休業の制度が整備されていなかった (24.9%)
- 勤務地や転勤の問題で仕事を続けるのが難しかった (23.6%)
- 自分の気力・体力がもたなそうだった(もたなかった) (21.8%)
- 勤務先に育児との両立を支援する雰囲気がなかった (19.2%)
- 制度は整備されていたが、勤務先で短時間勤務制度や残業を免除する制度などの両立できる働き方の制度を利用できそうになかった(できなかった) (18.3%)
- 夕方から夜間(18時~21時)までの時間帯に勤務時間があつた(シフト制などによるものも含む) (14.8%)

女性の継続就業・出産と男性の家事・育児時間の関係

- 夫の家事・育児時間が長いほど、妻の継続就業割合が高く、また第2子以降の出生割合も高い傾向にある。

夫の平日の家事・育児時間別にみた
妻の出産前後の継続就業割合

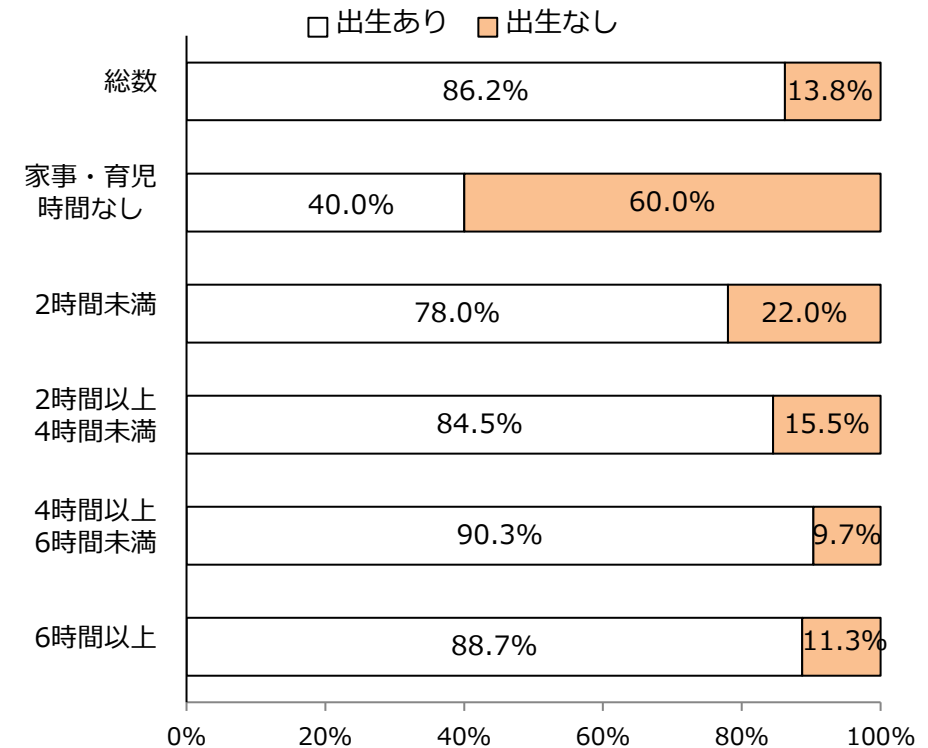


【出典】厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」
（調査年月：2022年11月）より作成

注：

- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。
 ① 第1回から第11回まで双方が回答した夫婦
 ② 第1回に独身で第10回までの間に結婚し、結婚後第11回まで回答した夫婦
 ③ 妻が出産前に仕事ありで、かつ、第1回「女性票」の対象者で、この10年間に子どもが生まれた夫婦
- 2) 10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 3) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

夫の休日の家事・育児時間別にみた
第2子以降の出生割合



【出典】厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」
（調査年月：2022年11月）より作成

注：

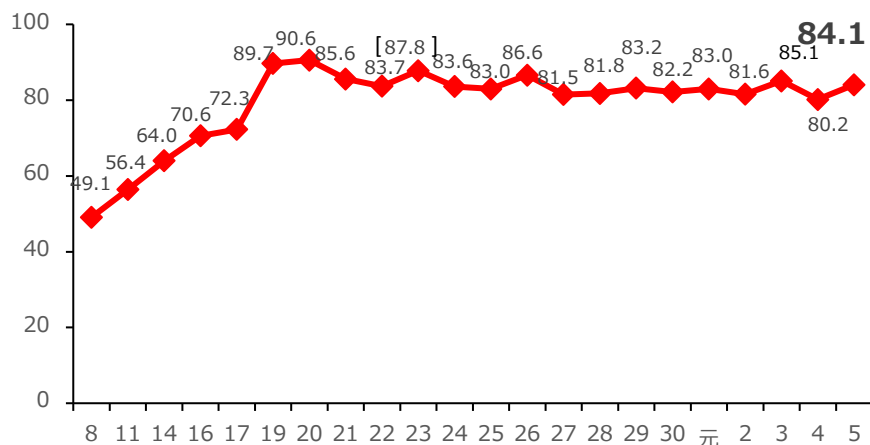
- 1) 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
 ① 第1回調査から第11回調査まで双方が回答した夫婦
 ② 第1回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで回答した夫婦
 ③ 出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
- 2) 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第10回調査時の状況である。
- 3) 10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 4) 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

育児休業の取得率・取得期間の状況

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

育児休業取得率の状況（%）

【女性】

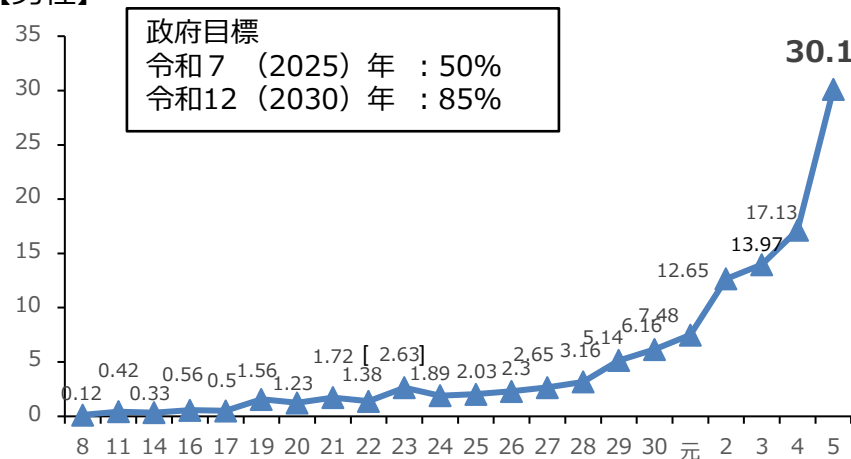


育児休業取得期間の状況（%）

【女性】

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

【男性】



【男性】

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

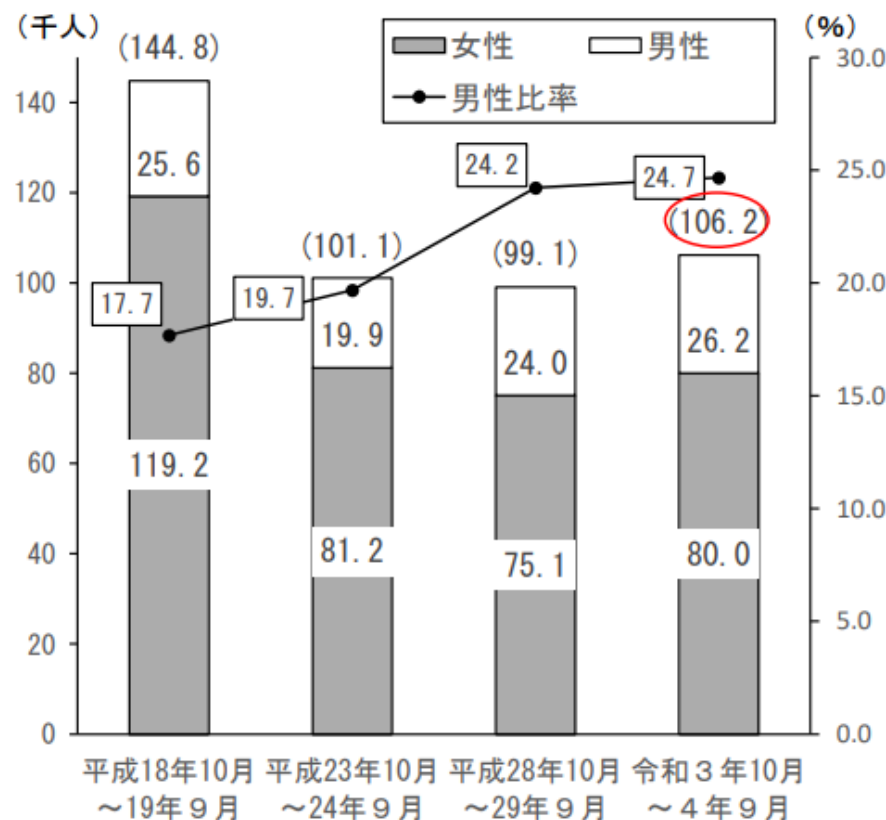
(注) 平成23年度の〔 〕内の割合は、岩手県、宮城県及び福島県を除く全国の結果。

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

※育児休業取得期間の調査対象：各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者
 【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」

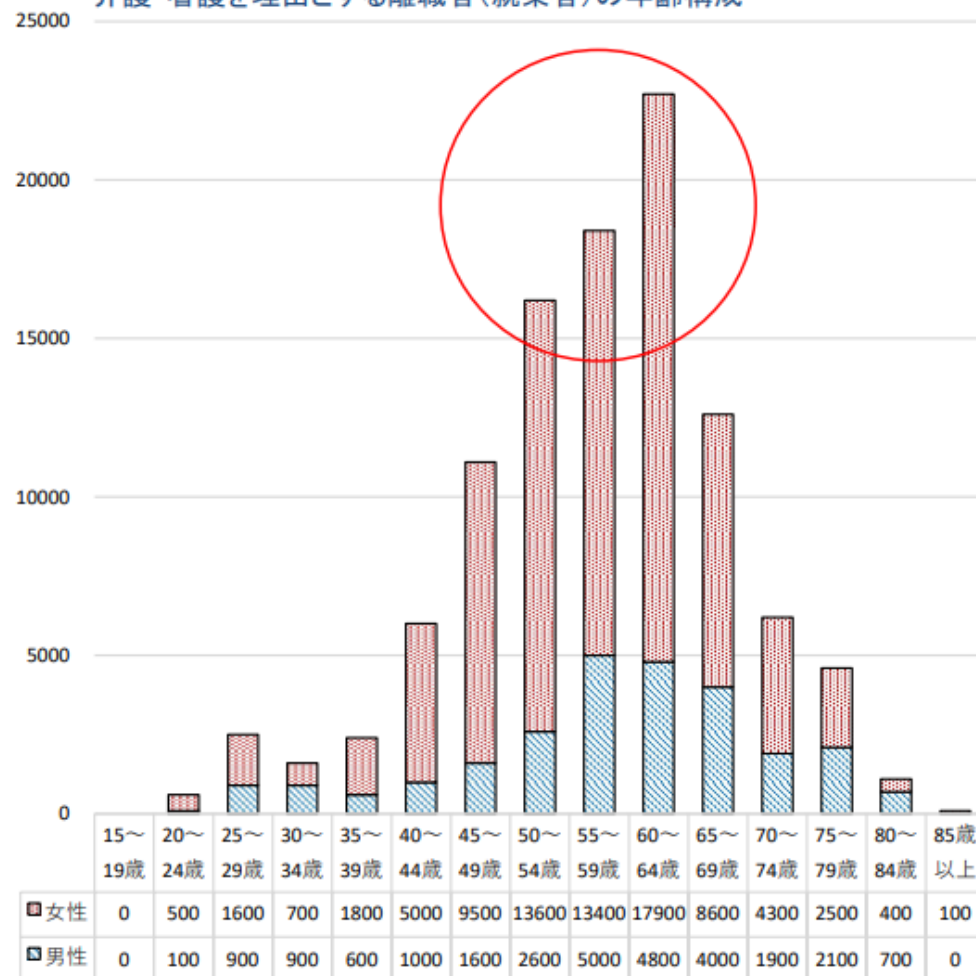
- 家族の介護や看護による離職者数の推移をみると、離職者数は減少傾向にあるものの、直近の数値は約10万6千人で増加。男性の割合は増加傾向にあることが分かる。
- 家族の介護・看護を理由とする離職者は、50歳～64歳が多い。65歳以上も23.2%存在している。

家族の介護・看護を理由とする離職者数
(就業者)の推移



【出典】総務省「就業構造基本調査」(平成19年、24年、29年、令和4年)

介護・看護を理由とする離職者(就業者)の年齢構成



【出典】総務省「令和4年就業構造基本調査」
令和3年10月～令和4年9月の離職者

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

資料出所：総務省「就業構造基本調査」（平成24年、29年、令和4年）

育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律 及び 次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）

改正の趣旨

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充、育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大や次世代育成支援対策の推進・強化、介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等の措置を講ずる。

改正の概要

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

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、新たな休暇の付与、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

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

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

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

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月末満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。等

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

施行期日

令和7年4月1日（ただし、2③は公布日、1①及び⑤は令和7年10月1日）

改正法の今後の施行スケジュール

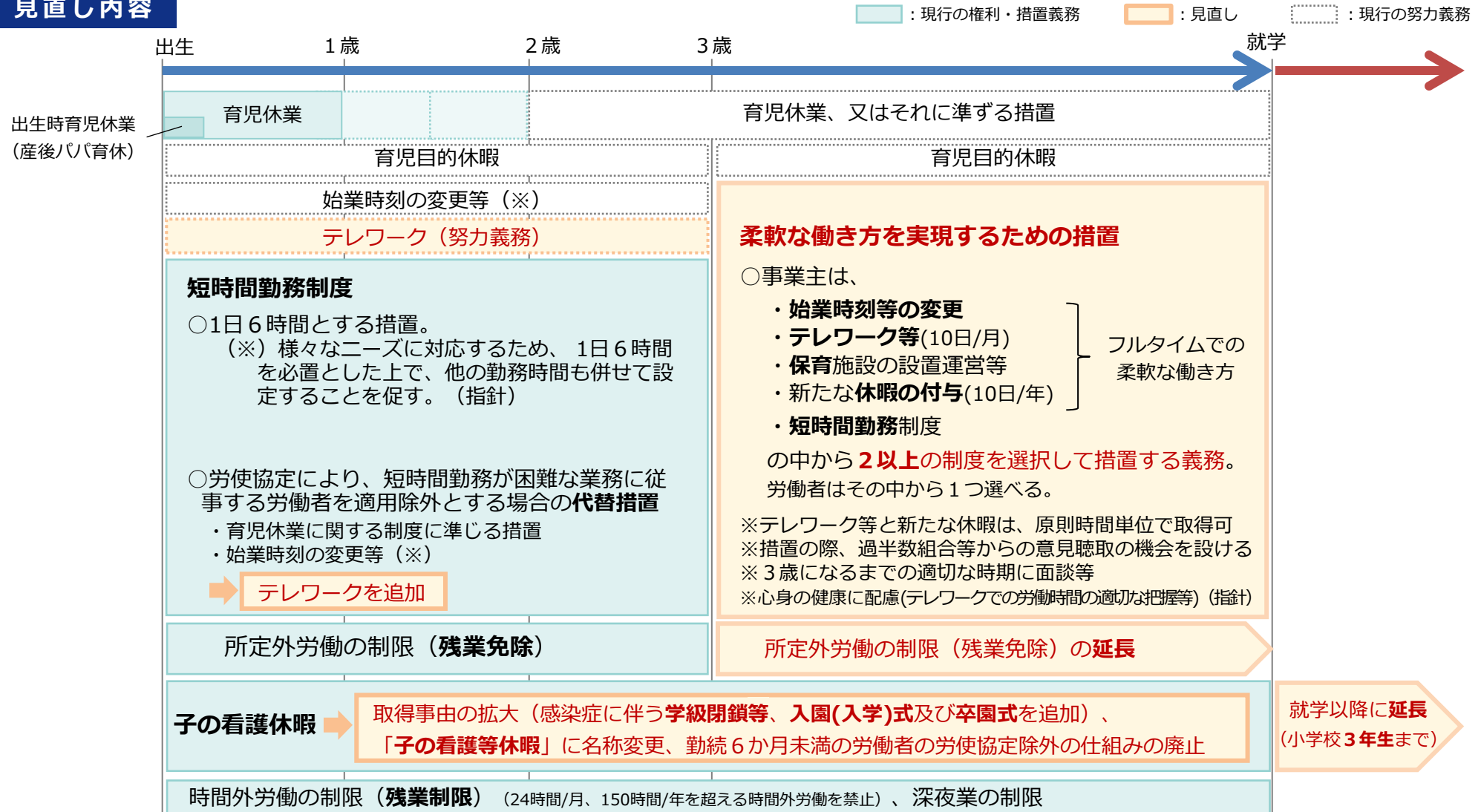
施行期日	改正内容
公布日 (令和6年5月31日)	○ 次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長
令和7年4月1日	○ 子の看護休暇の見直し（取得事由、対象となる子の範囲の拡大等） ○ 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（3歳になるまでの子→小学校就学前の子） ○ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務 ○ 育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大（常時雇用する労働者数1,000人超の事業主→300人超の事業主） ○ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付け ○ 介護に直面した旨を申し出た労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
令和7年10月1日 (公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日)	○ 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設 ○ 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（１）① 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

見直し内容



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

● 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

施行日：令和7年10月1日

義務

事業主は、3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次の中から**2以上の制度を選択して措置する必要があります**。

事業主が措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

- **労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。**

【選択して講ずるべき措置（**両立支援制度等**）】

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 就業しつつ子を養育することを用意するための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの
柔軟な働き方

※②テレワーク等と④新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

（各選択肢の詳細）

- ①「始業時刻等の変更」としては、次のいずれかの措置があります。
 - ・フレックスタイムの制度
 - ・始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ②テレワーク等の措置は、一日の所定労働時間を変更することなく、月あたり10日以上の日数を利用可能することが必要です。
- ③「保育施設の設置運営等」としては、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担など）があります。
- ④就業しつつ子を養育することを用意するための休暇(養育両立支援休暇)は、一日の所定労働時間を変更することなく、年あたり10日以上の日数を取得可能とすることが必要です。
- ⑤短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む必要があります。

この際、1日の所定労働時間を5時間または7時間とする措置、一週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置等も併せて講ずることが望ましいです。

● 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らない**。

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

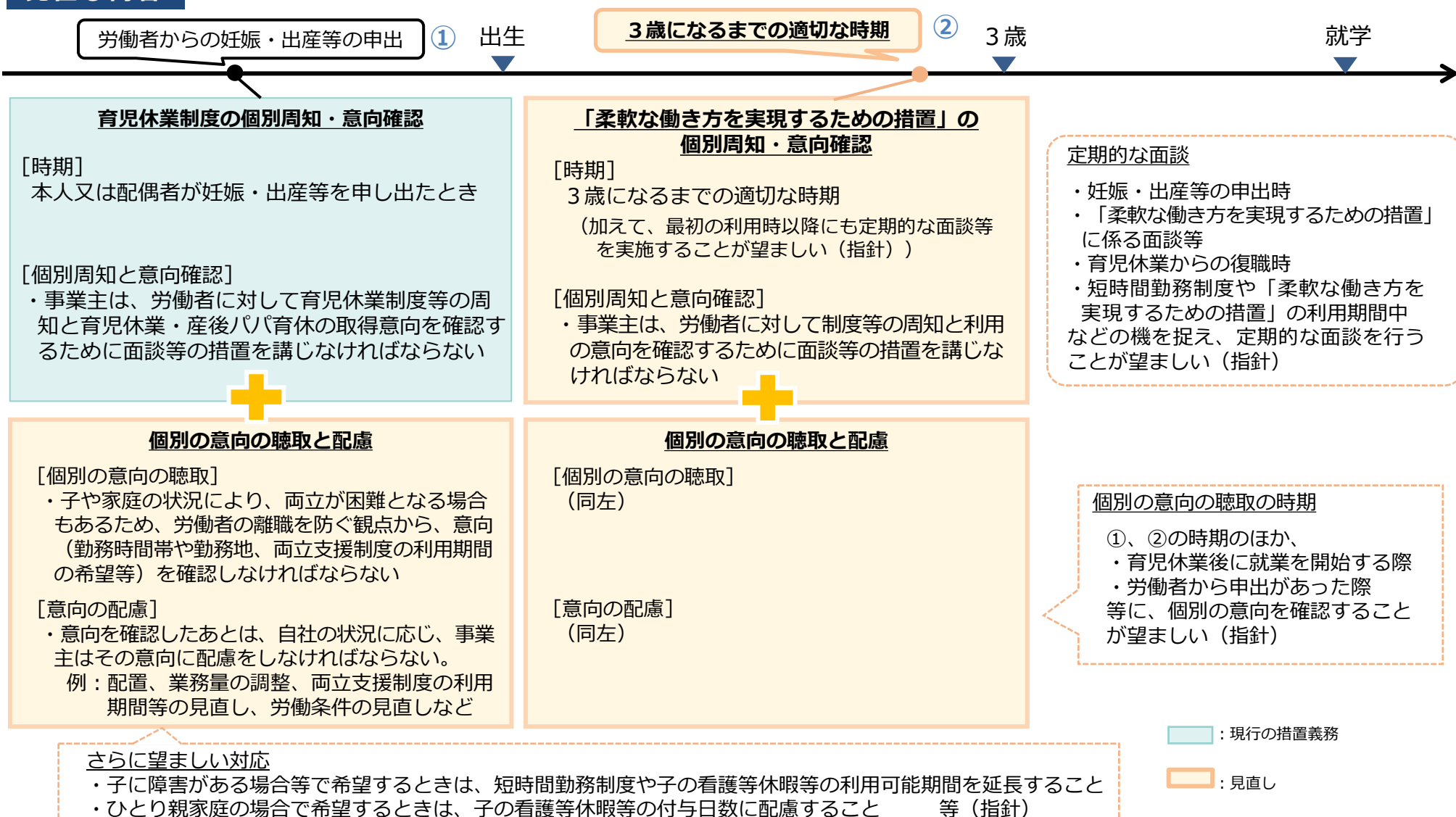
「**意向確認**」の措置とは、事業主から労働者に対して、**意向確認のための働きかけを行えばよい**ものです。 ※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

(1) ② 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設

改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

見直し内容



● 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取

施行日：令和7年10月1日

義務

事業主は、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、**労働者の意向を個別に聴取し**、確認された意向について配慮し**なければなりません**。

対象労働者 (意向聴取の時期)	①本人又は配偶者が妊娠・出産等の申出をした労働者 ②子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）である労働者
聴取内容	① 勤務時間帯（始業及び終業の時刻） ② 勤務地（就業の場所） ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ その他仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。

望ましい

上記のタイミングでの意向の確認のほか、育児休業後の復帰時や労働者から申出があった際等にも、意向の聴取を行うことが望ましい。

留意

意向の聴取は、子の年齢に応じて一律に講じられた措置のみでは、個々の労働者の子や家庭の事情から仕事と育児の両立が困難になる場合があることから、当該労働者に対して、就業条件に関する個別の意向を確認するために行うものです。

● 聴取した労働者の意向についての配慮

施行日：令和7年10月1日

義務

事業主は、意向の聴取をした労働者の就業条件を定めるに当たっては、前ページにより聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

配慮の内容として、自社の状況に応じた以下のような取組例が考えられます。

【具体的な配慮の例】

- ・勤務時間帯・勤務地にかかる配置
 - ・業務量の調整
 - ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
 - ・労働条件の見直し
- 等

望ましい

労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって、労働者が希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長することが望ましい。

労働者がひとり親家庭の親である場合であって、労働者が希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮することが望ましい。

(1) ③ 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大及びテレワークの努力義務化

1. 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

施行日：令和7年4月1日

改正前後の制度の概要

改正前

3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能



令和7年4月1日～

小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

2. 育児のためのテレワーク導入の努力義務化・短時間勤務の代替措置にテレワークを追加

改正後の制度の概要

● **3歳に満たない子**を養育する労働者が**テレワーク**を選択できるように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます。

● **短時間勤務制度**を講ずることが困難な場合の**代替措置**に、**テレワーク**が追加されます。

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」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1)引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2)週の所定労働日数が2日以下



令和7年4月1日～

【名称】

- 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに延長

【取得事由】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園(入学)式、卒園式 を追加

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1)を撤廃し、(2)のみに
(週の所定労働日数が2日以下)

※ 取得可能日数は、現行日数（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）と変更ありません。

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

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

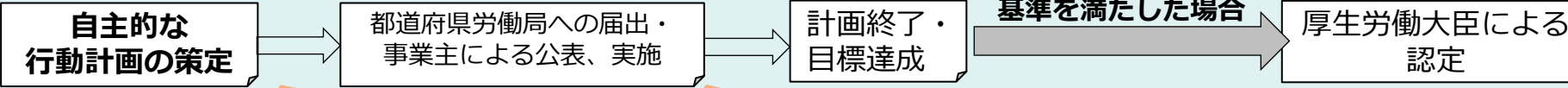
令和7年3月末までの時限立法（平成17年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。）
→ **令和17年3月末まで10年間延長**

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

(2) ① 育児休業取得状況の公表義務の拡大

改正前後の制度の概要

施行日：令和7年4月1日

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

改正前

【対象】

- 従業員数**1,000**人超の事業主



令和7年4月1日～

【対象】

- 従業員数**300**人超の事業主

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

① 育児休業等の取得割合

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

$$\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・ 育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・ 法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

- 公表はインターネット等、一般の方が閲覧できる方法で行ってください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

■ 両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。
育児休業取得率の公表も行えます。 <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



(2) ② 次世代育成支援対策の推進・強化

改正後の制度の概要

1. 法律の有効期限の延長

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

令和7年（2025年）3月31日までとなっていた法律の有効期限が、**令和17年（2035年）3月31日**までに延長されました。

2. 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け

施行日：令和7年4月1日

- 従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時に次のことが義務付けられます。
（従業員数100人以下の企業は、努力義務の対象です。）
 - ・ 計画策定時の育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)把握等
（PDCAサイクルの実施）
 - ・ 育児休業取得状況(※1)や労働時間の状況(※2)に関する数値目標の設定
（※1）省令により、男性労働者の「育児休業等取得率」又は男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」とする予定。
（※2）省令により、フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数等の労働時間（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあつては、健康管理時間）とする予定。
- 一般事業主行動計画の内容を変更しようとする場合も同様に状況把握、数値目標の設定を行う必要があります。
- 施行日以降に策定（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

くるみん認定基準の主な改正内容

		旧基準	新基準
認定基準 (共通)	育児休業等を行うことができる女性 有期雇用労働者の育児休業等取得率	なし	<u>75%</u>
	成果に関する具体的な目標を定めて 実施する措置の選択肢	①所定外労働の削減 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等そ の他働き方の見直しに関する多様な 労働条件の整備	①男性労働者の育児休業等の取得期間の 延伸 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他 働き方の見直しに関する多様な労働条件 の整備
くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>10%</u> <u>20%</u>	<u>30%</u> <u>50%</u>
	雇用する労働者1人当たりの 各月ごとの時間外労働及び 休日労働の合計時間数	45時間未満（全てのフルタイム労働 者）	30時間未満（全てのフルタイム労働者） 又は45時間未満（25～39歳のフルタイ ム労働者）
トライ くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>7%</u> <u>15%</u>	<u>10%</u> <u>20%</u>
	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）
プラチナ 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>30%</u> <u>50%</u>	<u>50%</u> <u>70%</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）
	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

改正の内容（３）介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

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	介護休業① 介護休業② 介護休業③	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	介護休暇(1日) 介護休暇(3時間) 介護休暇(5時間) 介護休暇(1日) 介護休暇(1日)	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	所定外労働の免除(残業免除)	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	時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限	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	選択的措置義務	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。

(3) ① 介護離職防止のための個別の周知・意向確認

施行日：令和7年4月1日

義務

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は、介護休業及び介護両立支援制度等に関する以下の事項の**周知**と制度利用の**意向確認**を行わなければなりません。

対象者	介護に直面した旨の申出をした労働者
周知事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（※）（制度の内容） ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） ③ 介護休業給付に関すること ※ 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。

※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

(3) ②介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する情報提供

施行日：令和7年4月1日

義務

事業主は、仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、介護に直面する前の早い段階（40歳等）に介護休業及び介護両立支援制度等に関する情報提供を行わなければなりません。

対象者 (情報提供期間)	① 労働者が40歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度（1年間） ② 労働者が40歳に達した日の翌日（誕生日）から1年間
情報提供事項	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等 ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先 ③ 介護休業給付に関すること ※ 併せて介護保険制度について周知することが望ましい。
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。

望ましい

介護休業及び介護両立支援制度等について労働者の理解と関心を深めるための情報提供を行うに当たっては、各種制度の趣旨・目的を踏まえることが望ましい。

- ① 介護休業制度は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するもの
- ② 介護休暇制度は、介護保険の手続や要介護状態にある家族の通院の付き添いなど、日常的な介護のニーズにスポット的に対応するためのもの
- ③ 所定労働時間の短縮措置等その他の仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度は、日常的な介護のニーズに定期的に対応するためのもの

早期の情報提供を行う際には介護保険制度についても併せて知らせることが望ましい。

(3) ③ 介護休業及び介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境の整備の措置

施行日：令和7年4月1日

義務

介護休業と介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
 - ・ 少なくとも管理職は、研修を受けたことがある状態にするなど
- ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置)
 - ・ 相談窓口の設置や相談対応者を置き、これを周知することなど
- ③自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得事例の収集・提供
 - ・ 取得事例を収集し、これらを掲載した書類の配布やイントラネットへ掲載することなど
- ④自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得促進に関する方針の周知
 - ・ 介護休業・介護両立支援制度等の取得の促進に関する事業主の方針を記載したものを事業所内やイントラネットに掲示することなど

望ましい

可能な限り、複数の措置を行うことが望ましい。

介護休業等の対象となる家族

- ・ 介護休業は、対象家族であって2週間以上の期間にわたり**常時介護を必要とする状態**にある者（障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含む※。）を介護するための休業。
- ・ 対象家族は、配偶者、父母、子、祖父母、兄弟姉妹、孫、配偶者の父母をいうものであり、同居の有無は問わない。

※乳幼児の通常の成育過程において日常生活上必要な便宜を供与する場合は含まない

要介護状態の判断基準についての表

下記の状態①～⑫のうち、2が2つ以上または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。

(赤字は改正箇所)	1 (注1)	2 (注2)	3
①座位保持 (10分間一人で座っていることができる)	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ことや、危険回避ができないことがある (注5)	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6)
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など 日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある (注7)	ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪医薬品又は医療機器の使用・管理	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8)	できる	本人に関する重要な意思決定はできない (注9)	ほとんどできない

(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、障害児・者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) 「危険回避ができない」とは、発達障害等を含む精神障害、知的障害などにより危険の認識に欠けることがある障害児・者が、自発的に危険を回避することができず、見守り等を要する状態をいう。

(注6) 「⑨3の状態（「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」）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7) 「⑩認知・行動上の課題」とは、例えば、急な予定の変更や環境の変化が極端に苦手な障害児・者が、周囲のサポートがなければ日常生活に支障を来す状況（混乱・パニック等や激しいこだわりを持つ場合等）をいう。

(注8) 「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9) 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、支援等を必要とすることをいう。

両立支援等助成金の拡充

(育休中等業務代替支援コース及び出生時両立支援コースの拡充)

令和6年度補正予算

「共働き・子育て」の実現に向けて、育休中の業務代替を行う周囲労働者への支援を行う
「育休中等業務代替支援コース」の拡充及び男性の育児休業取得促進に向けた
「出生時両立支援コース」の見直しを行う。

※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
※支給額の赤字・下線が新規・拡充箇所

コース名	出生時両立支援コース 制度要求 ※当初予算額 41.5億円	育休中等業務代替支援コース 制度要求 ※当初予算額 87.8億円
コース内容	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 ※第2種は第1種未受給でも申請可能に	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に
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) ▶ 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 1人目 20万円 2～3人目 10万円 ② 第2種 (男性育児取得率の上昇等) 申請年度の前年度を基準とし男性育児取得率(%)が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等 60万円	① 育児休業中の手当支給 ・業務体制整備経費 1人目20万円 (社労士委託なしの場合6万円) ・業務代替手当 支給額の3/4 ※上限計10万円/月、12ヶ月まで 最大 140 万円 「休業取得時」30万円± 「職場復帰時」110万円 ② 育児短勤務中の手当支給 ・業務体制整備経費 1人目20万円 (社労士委託なしの場合3万円) ・業務代替手当 支給額の3/4 ※上限計3万円/月、子が3歳になるまで 最大 128 万円 「育児短勤務開始時」23万円± 「子が3歳到達時」105万円 ③ 育児休業中の新規雇用 ・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 最大67.5万円 ※①～③合計で1年度10人まで、初回から5年間
加算措置 & 加算額	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2種申請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	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増額 ▶ 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
【各コース共通】育児休業等に関する情報公表加算 申請前の直前年度に係る下記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男女別の平均育児取得日数 ※各コースごと1回限り		

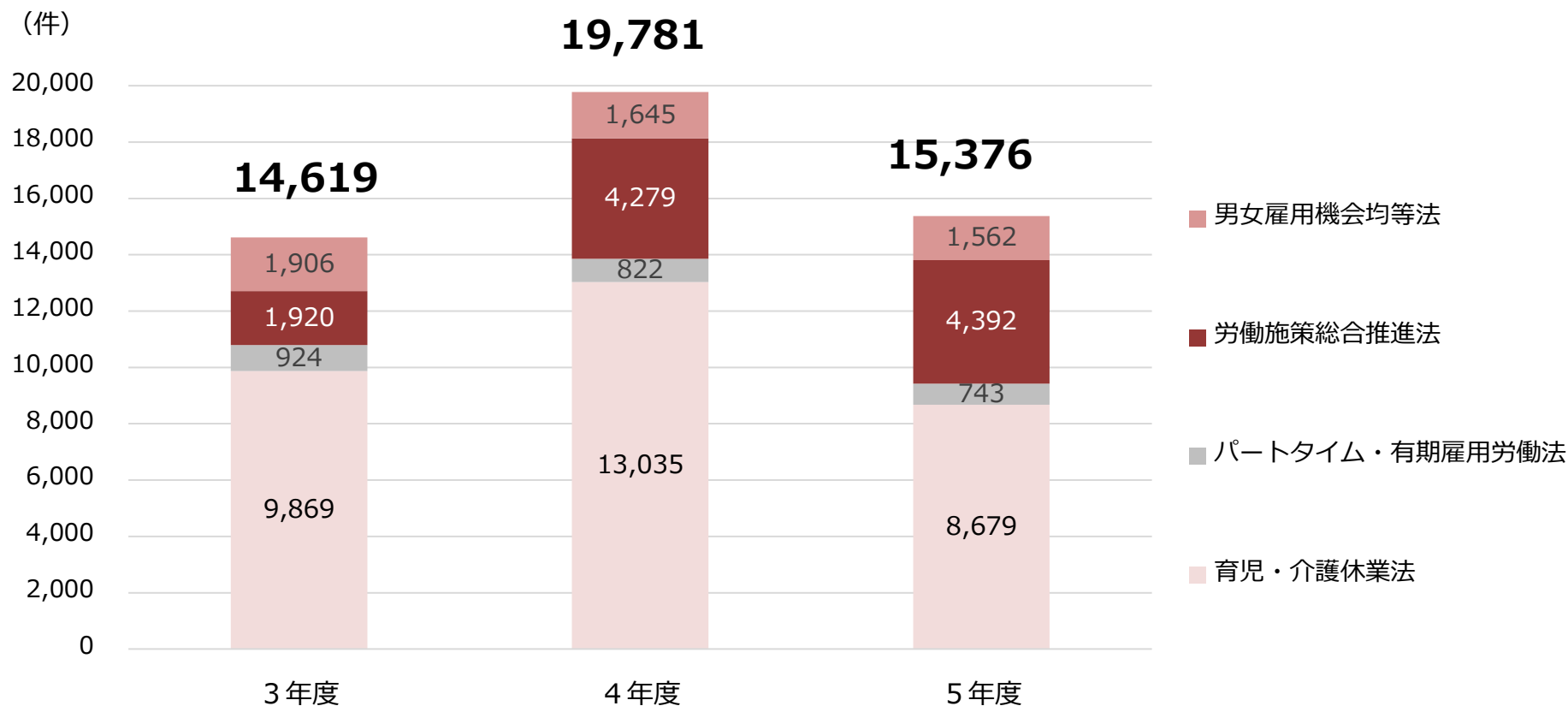
2 法施行までに準備すること

事業主が法施行までに準備すること

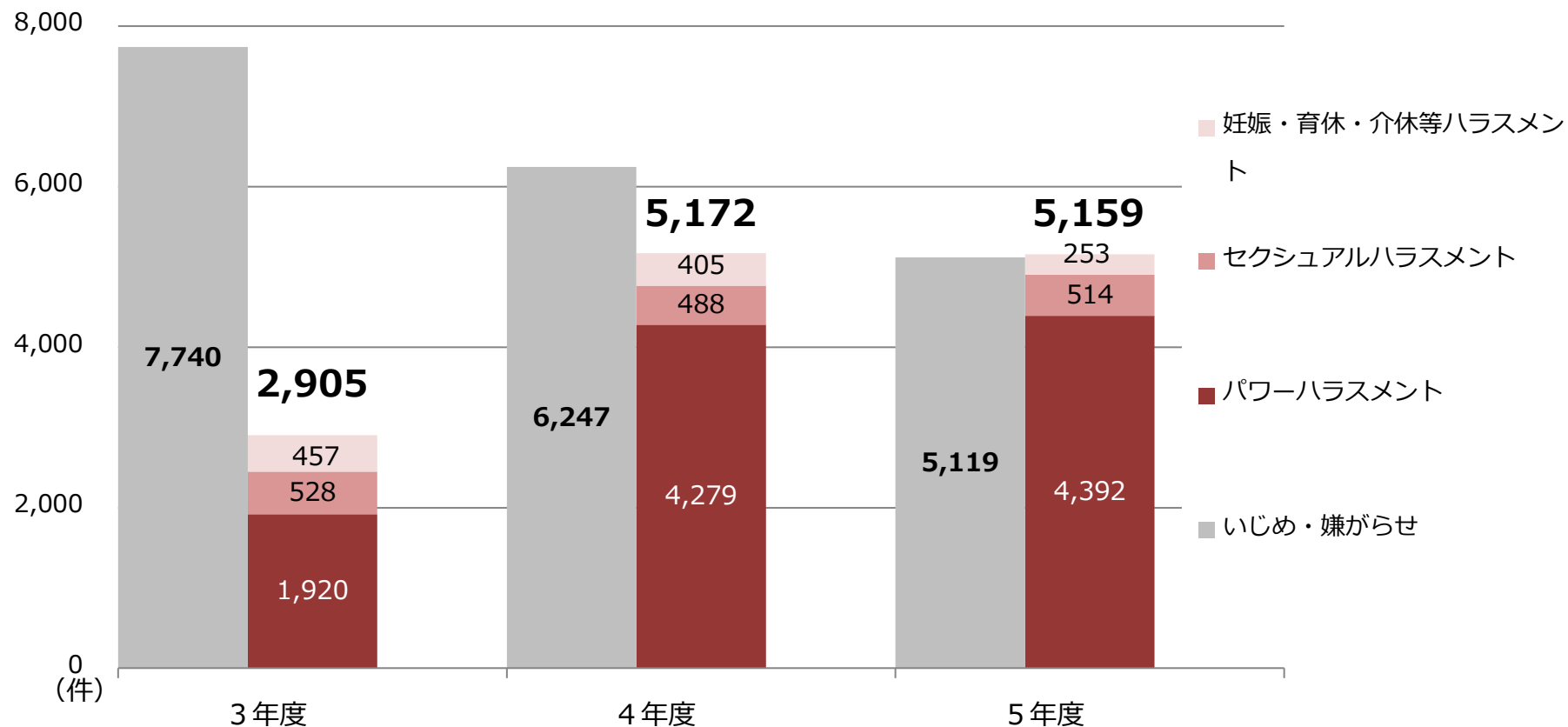
施行期日	改正内容
令和7年4月1日	○ 子の看護休暇の見直し（取得事由、対象となる子の範囲の拡大等） ⇒ 就業規則、労使協定の除外対象の確認 ○ 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（3歳になるまでの子→小学校就学前の子）⇒ 就業規則等の確認 ○ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務 ○ 育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大（常時雇用する労働者数1,000人超の事業主→300人超の事業主）⇒ 公表準備 ○ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付け ⇒ 次の行動計画策定に向けての準備 ○ 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 ⇒ 対象労働者の確認 ○ 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 ⇒ 対象労働者の確認 ○ 介護に関する雇用環境整備の義務付け ⇒ 措置の選択、準備 ○ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し ⇒ 労使協定の見直し ○ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務
令和7年10月1日	○ 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設 ⇒ 措置の選択、制度化に向けての労使協議 ○ 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 ⇒ 対象労働者の確認

3 紛争が起こらないようにするために

大阪労働局において受理した男女雇用機会均等法、労働施策総合推進法、パートタイム・有期雇用労働法及び育児・介護休業法に係る相談件数の推移



大阪労働局で受理した「各種のハラスメント」と「いじめ・嫌がらせ」に係る相談件数の推移



大阪労働局長による紛争解決の援助 紛争調整委員会による調停（均等法 育介法）

（１）妊娠・育休等を理由とする不利益取扱いに関する紛争解決援助申立件数の推移

	3年度	4年度	5年度
妊娠・出産等不利益取扱い	8	8	4
育休等不利益取扱い	13	6	7

（２）妊娠・育休等を理由とする不利益取扱いに関する調停申請件数の推移

	3年度	4年度	5年度
妊娠・出産等不利益取扱い	2	2	0
育休等不利益取扱い	2	3	1

育児・介護休業法に基づく場合

事例 1

育児休業取得を理由に職種変更されたとする事例

概要

営業職（総合職）で採用された労働者が、育児休業からの復帰にあたり、事務職（一般職）での復帰しか認めないという会社に対し、休業前の営業職での復帰を求める援助の申立てを行った。

労働者の主張

育児休業からの復帰にあたり、事務職での復帰しかなく、事務職の賃金表が適用されるので、基本給が下がると言われた。事務職での復帰ができない場合にはどうなるかと聞いても、事務職しかないとの回答で、退職とは言われませんが、退職勧奨ではないか。休業前の営業職での復帰を求める。

事業主の主張

事務職であれば、転勤がなく残業も少ないので働き続けやすいと思い、提案した。
育児休業を取得している申立者以外には、事務職への転換を勧めることはしていない。

援助内容

育児休業を取得した申立者のみに、事務職の転換を勧めることは、育児休業を取得したことを理由とする不利益取扱いにあたる可能性があることから、営業職として復帰させるよう指導した。

結果

休業前の職場に営業職として復帰できることとなり、援助は終了した。

育児・介護休業法に基づく場合

事例

会社の説明が不足していたために育児休業を取得できなかった事例

概要

本来であれば育児休業を取得できたが、会社の解釈の誤りにより取得できず、産休後すぐに復帰せざるを得なかったため、保育園の費用などについて補償を求める調停申請を行った

労働者の主張

- ・会社に対し、出産予定日を伝え、育児休業が取得できるか確認したところ、勤続年数が短く取得できないと言われたが、本来は産休中に適切な申出を行えば取得可能であった。
- ・会社の対応が間違っていたことを謝罪するとともに、本来育児休業ができた期間の子の保育園にかかった費用、家族にかけた負担などを換算し、金銭的な補償を求める。

事業主の主張

育児休業の取得について、説明不足であったことは認め謝罪は行いたい、金銭的な補償は受け入れがたい。

結果

調停委員は、育児休業が取得できなかったことについて、会社の説明不足があったことを指摘し、申請人に対して謝罪をすること、また解決金を支払うことについての調停案を作成し、受諾を勧告。双方が受諾し、調停は終了した。

- (1) 育児休業・介護休業等の申出・取得を理由に、事業主が解雇や退職強要、正社員からパートへの契約変更の強要等の不利益な取扱いを行うことは禁止されています。
- (2) 今回の改正で、
- ・感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式及び卒園式のために子の看護等休暇を申出・取得したこと
 - ・対象家族の介護を必要とする状況に至ったことの申出をしたこと
 - ・妊娠・出産等の申出時や子が3歳になる前の時期に確認された労働者の仕事と育児の両立に関する意向の内容
 - ・柔軟な働き方を実現するための措置の申出・利用 等
- を理由とする不利益な取扱いの禁止が追加されます。

不利益取扱いの典型例

- ・母親が脳梗塞で倒れ介護が必要な状態となったことを社長に伝えたら、介護はいつ終わるかわからないから退職願を出してから休むようにと言われ、会社所定の退職願にその場で署名するよう強要された。

- (3) 加えて、事業主には、上司や同僚からのハラスメントを防止する措置を講ずることが義務付けられています。

ハラスメントの典型例

- ・子の卒園式のために子の看護等休暇の取得について上司に相談したら「迷惑だ。自分なら取得しない。だからあなたもそうすべき。」と言われ、取得を諦めざるを得なかった。
- ・父親が介護が必要な状態となったこと、介護休業を取得しようと思うと周囲に伝えたら、同僚から「今の忙しい時期に休むなんて自分なら時期を考える。」と言われた。「今休んで早めに介護施設を探したい。」と再度伝えたが、再度同様の発言をされ、苦痛に感じた。

FAQ（よくある質問と回答）

Q 育児休業制度等を利用していない労働者に対して、育児休業等の取得率の向上等を目的として、当該制度の利用を強要することはハラスメントに当たりますか。

A 育児休業等の取得率の向上等を目的とする場合などに、法の趣旨を踏まえて、上司等から育児休業等を利用していない労働者に積極的に育児休業等の取得を勧めること自体は差し支えありませんが、当該制度の利用を強制するために、上司等が当該労働者に対して人格を否定するような言動をするなどの精神的な攻撃等をした場合には、パワーハラスメントに該当すると考えられます。



ハラスメント裁判事例、他社の取組など
ハラスメント対策の総合情報サイト

あかるい職場応援団

<https://www.no-harassment.mhlw.go.jp/>

