

I はじめに

- 男女とも育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立が可能となるようにしていくことが重要な課題であり、また、男女ともに働き方を見直していくことは、少子化対策にも資する。
- 介護休業を始めとした両立支援制度が知られずに利用されていないことや、制度の趣旨への理解が不十分で効果的な利用がされていないことから両立が困難となっている状況を改善し、介護離職を防止していくことが喫緊の課題である。

II 必要な措置の具体的内容

1 子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

(1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充

- テレワークを活用促進するため、事業主の努力義務とする。
- 短時間勤務制度について、1日6時間を必置とした上で、他の勤務時間も併せて設定することを促進するとともに、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を追加する。

(2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充

- 各職場の事情に応じて、事業主が柔軟な働き方を実現するための措置の選択肢（※）から労働者が選択可能なものを2以上選択して措置を講じる義務を設け、労働者はその中から1つ選べることとする。
（※）始業時刻等の変更、テレワーク等、短時間勤務制度、保育施設の設置運営等、新たな休暇の付与
- 労働者は権利として子が小学校就学前まで所定外労働の制限（残業免除）を請求できることとする。

(3) 子の看護休暇制度の見直し

- 感染症に伴う学級閉鎖等や子の行事参加（子の入園式、卒園式及び入学式を対象）にも利用できるようにし、請求できる期間は、小学校3年生修了時までとする。

(4) 育児期の両立支援のための定期的な面談

(5) 心身の健康への配慮

2 仕事と育児の両立支援制度の活用促進

(1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援

(2) 育児休業取得状況の公表

- 男性の育児休業取得率の公表義務の対象を、常時雇用労働者数1,000人超の事業主から300人超の事業主に拡大する。

3 次世代育成支援に向けた職場環境の整備

- 次世代育成支援対策推進法を令和17年3月末まで延長する。
- 企業の取組促進のため、一般事業主行動計画について、男性の育児休業取得率や時間外労働に関するPDCAサイクルの確立や数値目標の設定を義務付ける。
- 「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、一般事業主行動計画策定指針を見直す。
- 「くるみん」などの認定基準を見直す。

4 介護離職を防止するための仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

- 事業主に以下の措置を講ずることを義務付ける。
 - ・ 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
 - ・ 介護に直面するよりも早期（40歳等）の情報提供
 - ・ 研修や相談窓口の設置等の雇用環境の整備
- 介護期の働き方について、テレワークを事業主の努力義務とする。

5 個別のニーズに配慮した両立支援

- 子に障害がある場合等の要介護状態の判断基準について今後さらに検討する。
- 事業主に、妊娠・出産の申出時や子が3歳になるまでの適切な時期の面談等の際に、労働者の仕事と育児の両立に係る個別の意向の聴取とその意向への配慮を義務付ける。

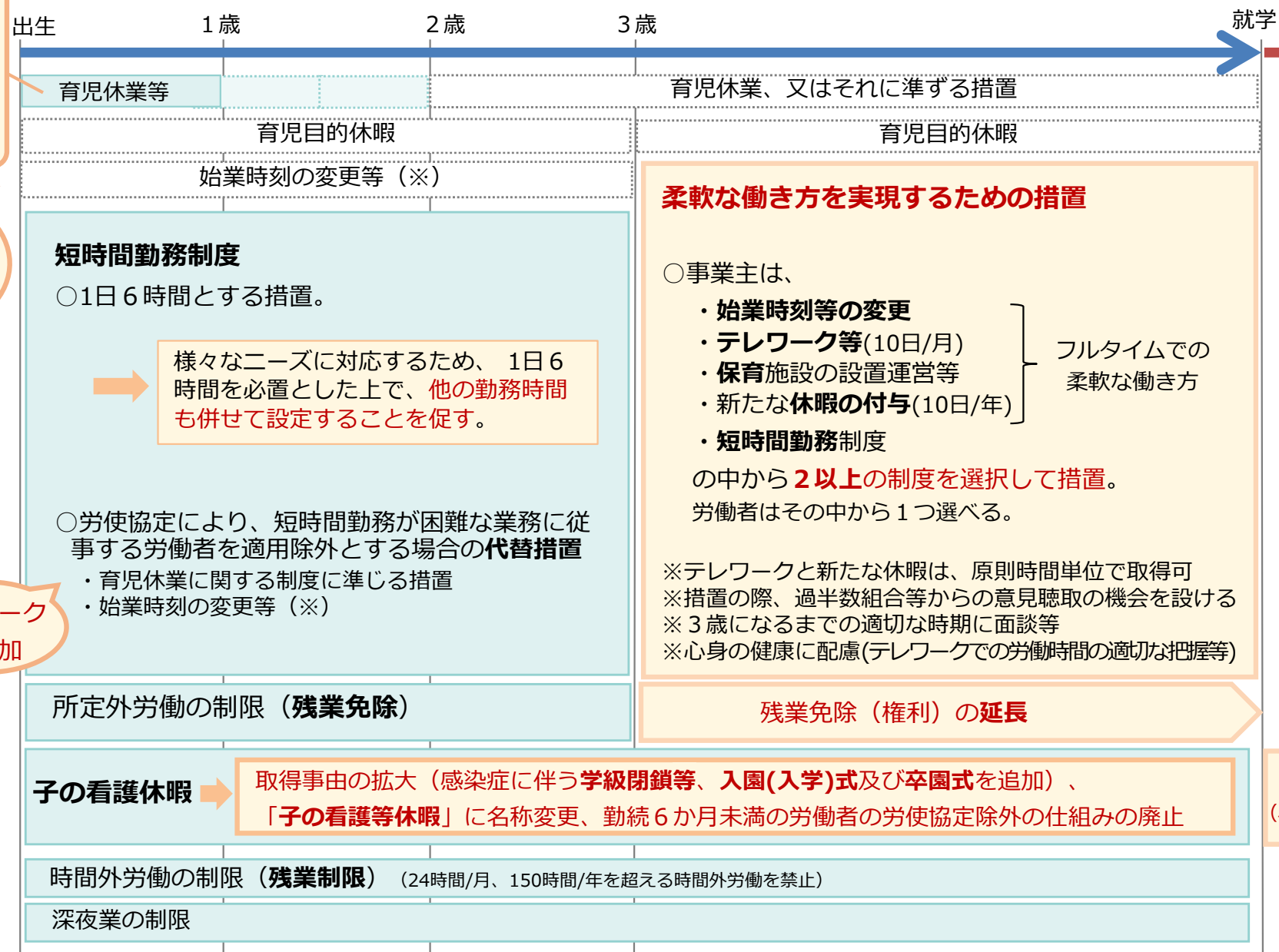
6 仕事と育児・介護との両立支援に当たって必要な環境整備（プライバシーへの配慮等）

子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

男性の育休取得率の開示義務
(常時雇用労働者数1,000人超
→300人超の事業主に拡大)

テレワークを努力義務(3歳になるまで)

テレワークを追加



就学以降に延長 (小学校3年生まで)

見直し
現行の権利・措置義務
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

仕事と育児の両立支援のための労働者への面談等、個別の意向の聴取と配慮の新設

: 見直し
 : 現行の措置義務

労働者からの妊娠・
出産等の申出

出生

3歳になるまでの
適切な時期

3歳

就学

育児休業制度の個別周知・意向確認

[時期]

本人又は配偶者が妊娠・出産等を申し出たとき

[個別周知による周知事項]

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する制度
- ② 育児休業・産後パパ育休の申出先
- ③ 育児休業給付に関すること
- ④ 労働者が育児休業期間・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取扱い

[意向確認]

- ・ 事業主は、育児休業・産後パパ育休の取得意向を確認するために面談等の措置を講じなければならない

「柔軟な働き方を実現するための措置」の面談等

[時期]

3歳になるまでの適切な時期

(加えて、最初の利用時以降にも定期的な面談等を実施することが望ましい(指針))

[制度の説明と取得意向の確認]

- ・ 事業主は、労働者に対して制度の説明と取得意向を確認するための面談等を行わなければならない

定期的な面談が望ましい(指針)

- ・ 妊娠・出産等の申出時
- ・ 「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る面談等
- ・ 育児休業からの復職時
- ・ 短時間勤務制度や「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用期間中
などの機会を捉え、定期的な面談を行うこと

個別の意向の聴取と配慮

[個別の意向の聴取]

- ・ 子や家庭の状況により、両立が困難となる場合もあるため、労働者の離職を防ぐ観点から、意向(勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間の希望等)を確認しなければならない

[意向の配慮]

- ・ 意向を確認したあとは、自社の状況に応じ、事業主はその意向に配慮をしなければならない。
例: 配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなど

個別の意向の聴取と配慮

[個別の意向の聴取]

(同左)

[意向の配慮]

(同左)

個別の意向の聴取の時期

- 左記のほか、
- ・ 育児休業後に就業を開始する際
 - ・ 労働者から申出があった際等に、個別の意向を確認することが望ましい(指針)

さらに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、子の看護休暇等の付与日数に配慮すること
等を示す(指針)

□ : 見直し
 □ : 現行の措置義務

国	行動計画策定指針（第7条） 国において地方公共団体及び事業主が行動計画を策定する際の指針を策定。
市町村・都道府県	地方公共団体行動計画の策定（任意）

事業主

認定基準（省令事項）

- 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

①企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

（ 常時雇用労働者101人以上：義務
 常時雇用労働者100人以下：努力義務 ）

**自主的な
行動計画の策定**

都道府県労働局への届出・
事業主による公表、実施

計画終了・
目標達成

**基準を
満たした場合**

厚生労働大臣による
認定



計画の仕組みの見直し

■ 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

- 「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、以下の見直しを実施
 - 数値目標の設定を義務付け（育児休業の取得状況、労働時間の状況）
 - ※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）

仕事と介護の両立支援制度の周知の強化等

見直し
現行の権利・措置義務

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

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)

所定外労働の免除

所定外労働の免除(残業免除)

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

選択的措置義務

選択的措置義務

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ための休業。 ※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。

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。

介護終了まで何回でも取得可能。

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取得可能。

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を講ずることを義務付ける。

- ・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に事業主に努力義務**。

■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。