

「改正育児・介護休業法」 「改正次世代育成支援対策推進法」 労働組合の取り組み



日本労働組合総連合会（連合）
ジェンダー平等・多様性推進局

改正の主な内容

【育児・介護休業法】

- ① 子が3歳まで、育児のためのテレワークの導入（**努力義務化**）
- ② 子が3歳以降～小学校就学前まで、柔軟な働き方を実現するための制度の導入（**義務化**）
- ③ 所定外労働の制限（残業免除）を、子が小学校就学前までに延長（**義務化**）
- ④ 子の看護休暇の対象年齢を小学校3年生までに延長・取得事由の拡大（**義務化**）
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮（**義務化**）
- ⑥ 介護の制度に関する個別の周知・意向確認（**義務化**）
- ⑦ 育児休業取得状況の公表が、300人超の企業に拡大（**義務化**）

【次世代育成支援対策推進法】

- ⑧ **法律の有効期限が10年延長**
- ⑨ 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定（**義務化**）

★取り組む前に確認しましょう

- 恒常に残業が横行していないか、職場ごとの実労働時間と職務内容に対する要員配置を把握しましょう。
- 小さな子を持つ労働者が制度の利用を遠慮することがないよう当事者のニーズや職場の状況を把握しつつ、みんなで助け合える職場環境をめざしましょう。
- 労働者が気兼ねなく制度を利用するためには、今後の人員計画や代替要員の配置を事業主が検討することも必要です。日頃から安心して申し出がしやすい環境を整備しておきましょう。

施行スケジュール

2024年5月31日

2025年4月 1日

2025年10月 1日



- ✓ 次世代育成支援対策推進法の有効期限が10年延長（施行済み）【⑧】
- ✓ 子が3歳まで、育児のためのテレワークの導入（努力義務化）【①】
- ✓ 所定外労働の制限（残業免除）を、子が小学校就学前までに延長（義務化）【③】
- ✓ 子の看護休暇の対象年齢を小学校3年生までに延長・取得事由の拡大（義務化）【④】
- ✓ 介護の制度に関する個別の周知・意向確認（義務化）【⑥】
- ✓ 育児休業取得状況の公表が、300人超の企業に拡大（義務化）【⑦】
- ✓ 育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定（義務化）【⑨】
- ✓ 子が3歳以降～小学校就学前まで、柔軟な働き方を実現するための制度の導入（義務化）【②】
- ✓ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の、仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮（義務化）【⑤】

取り組みのポイント

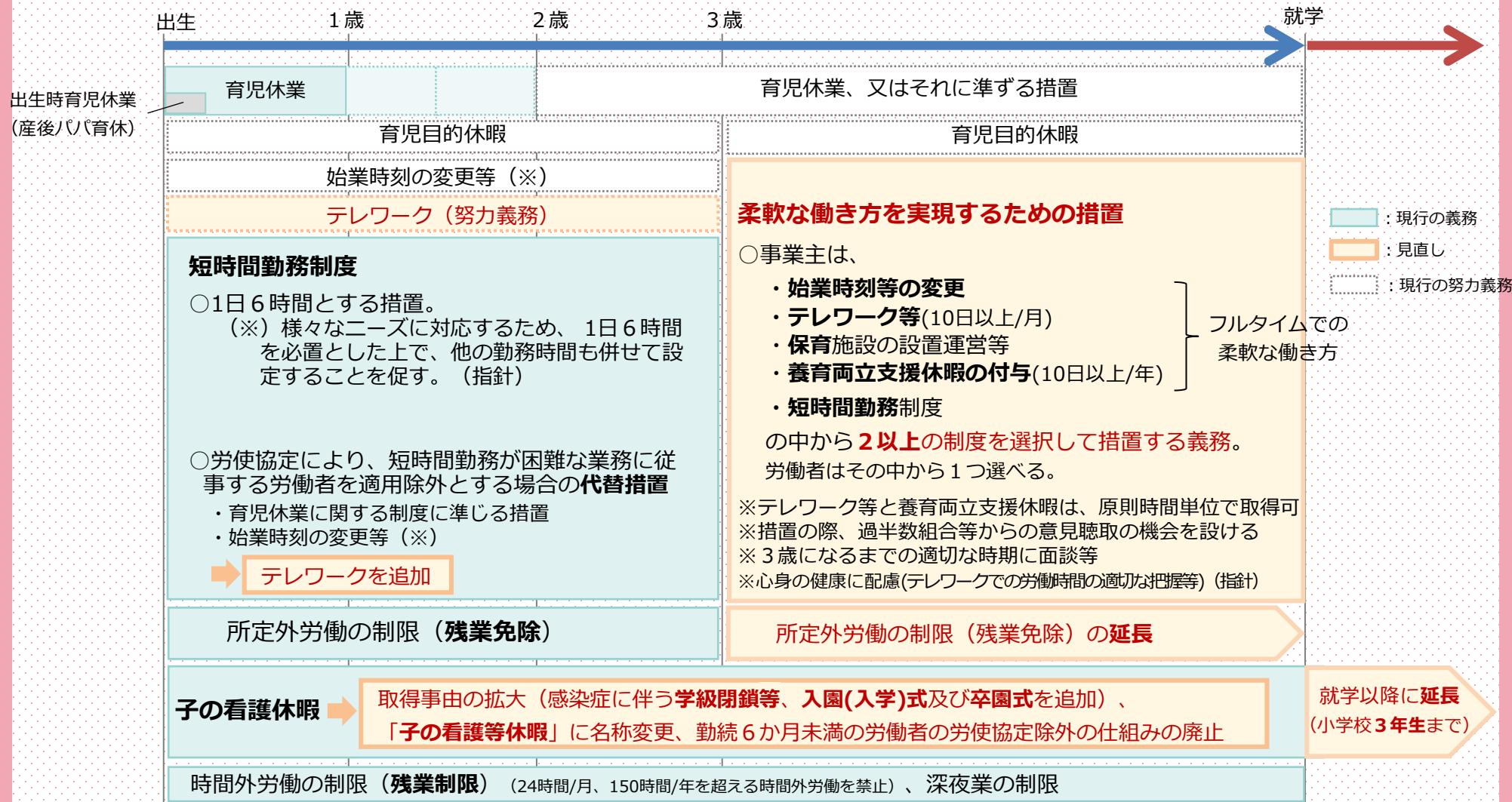
1. 改正された法律の内容がすべて労働協約・就業規則等の規定に反映されていることを確認しましょう。
→厚生労働省のパンフレットも参照してください！

2. 労働組合は法律を上回る制度を求める交渉ができる唯一の組織です。より良い労働環境を波及させましょう。
→取り組みのポイントを、次ページ以降でご紹介します！

今回の主な改正の概要 I

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ります。



※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

今回の主な改正の概要Ⅱ

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ります。

見直し内容

労働者からの妊娠・出産等の申出

① 出生

3歳になるまでの適切な時期

② 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

[個別周知と意向確認]

- 事業主は、労働者に対して育児休業制度等の周知と育児休業・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



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

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等休暇等の利用可能期間を延長すること
・ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること 等を示す（指針）

3歳になるまでの適切な時期

② 3歳

就学

「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別周知・意向確認

[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））

[個別周知と意向確認]

- 事業主は、労働者に対して制度等の周知と利用の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



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）

定期的な面談

- 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を捉え、定期的な面談を行うことが望ましいこととする（指針）

個別の意向の聴取の時期

- ①、②の時期のほか、
 - 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こととする（指針）

■：現行の措置義務

■：見直し

(改正点①) 子が3歳まで、育児のためのテレワークの導入（努力義務化）

改正前

改正後

施行日：2025年4月1日

制度なし

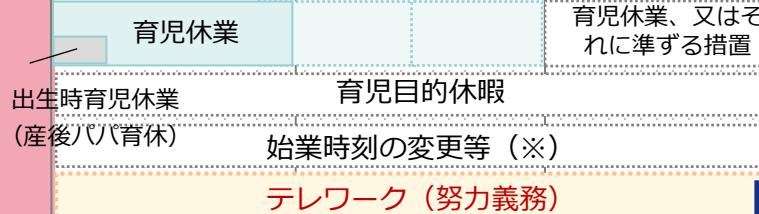
- 3歳に満たない子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

：現行の権利・措置義務

：見直し

：現行の努力義務

出生 1歳 2歳 3歳



短時間勤務制度

○1日6時間とする措置。

(※) 様々なニーズに対応するため、1日6時間 を必置とした上で、他の勤務時間も併せて設 定することを促す。（指針）

○労使協定により、短時間勤務が困難な業務に従 事する労働者を適用除外とする場合の代替措置

- ・育児休業に関する制度に準じる措置
- ・始業時刻の変更等（※）

➡ テレワークを追加

所定外労働の制限（残業免除）

※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

チェックポイント！ <労働組合の取り組みのポイント>

- ✓ フルタイムで両立できるよう、テレワークを制度として導入することを求めま しょう。
- ✓ さらに、短時間勤務制度とあわせて、テレワークも選択できる制度の設 計を求めましょう。

- 現行の代替措置（フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営など）に「テレワーク」が追加
- 事業主は、3つから1つを選択したうえで提示

チェックポイント！ <労働組合の取り組みのポイント>

- ✓ 既存の制度に加えて、「テレワーク」を代替措置として利用できるように労 使で協議しましょう。

【改正点②】子が3歳以降～小学校就学前まで、柔軟な働き方を実現するための制度の導入（義務化）

改正前

該当制度なし

改正後

施行日：2025年10月1日

- 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置

※会社が、労働者が利用できる制度を2つ以上選択したうえで提示し、
労働者はその中から1つ選べる制度です。



3歳

育児休業、又はそれに準ずる措置

育児目的休暇

就学

<①～⑤の制度の概要>

①始業時刻等の変更（対象：フルタイム勤務者）

- 「フレックスタイム制」または、「時差勤務（※）」の導入
(※ 1日の所定労働時間を変更せずに、始業・終業の時刻を繰り上げ・繰り下げ)

②テレワーク等(10日以上/月)（対象：フルタイム勤務者）

- 1日の所定労働時間を変更せずに利用可
- 原則、時間単位での利用でき、始業時間または終業時間に連続すること
- 実施場所は、自宅・サテライトオフィスなど
- 1ヵ月の実施可能日数は、① 1週間の所定労働日数が5日の人には10日以上、
②それ以外の人は、1週間の所定労働日数に応じた日数

チェックポイント！ <労働組合の取り組みのポイント>

- ✓ より高い頻度で利用できるよう、ニーズに合わせて日数を増加しましょう。

柔軟な働き方を実現するための措置

○事業主は、

- 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

の中から**2つ以上の制度を選択して措置する義務。**
労働者はその中から1つ選べる。

フルタイムでの
柔軟な働き方

※テレワーク等と養育両立支援休暇は、原則時間単位で取得可
※措置の際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける
※3歳になるまでの適切な時期に面談等
※心身の健康に配慮(テレワークでの労働時間の適切な把握等)（指針）

③保育施設の設置運営等（対象：フルタイム勤務者）

- 保育施設の設置運営に加え、ベビーシッターの手配および費用負担など

【改正点②】子が3歳以降～小学校就学前まで、柔軟な働き方を実現するための制度の導入（義務化）

改正前

該当制度なし

改正後

● 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置

施行日：2025年10月1日

3歳

就学

育児休業、又はそれに準ずる措置

育児目的休暇

柔軟な働き方を実現するための措置

○事業主は、

- 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

の中から**2つ以上の制度を選択して措置する義務。**

労働者はその中から1つ選べる。

※テレワーク等と養育両立支援休暇は、原則時間単位で取得可

※措置の際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける

※3歳になるまでの適切な時期に面談等

※心身の健康に配慮(テレワークでの労働時間の適切な把握等) (指針)

フルタイムでの
柔軟な働き方

④養育両立支援休暇の付与(10日以上/年) (対象：フルタイム勤務者)

※企業は、既に特別積立休暇などで下記を満たす場合、それを「養育両立支援休暇」とみなすことが可能

- ・ 1年につき10日以上、かつ原則時間単位での利用ができる
- ・ 所定労働時間に1時間に満たない端数がある場合には、整数に繰り上げ
(1日の所定が7.5hで、10日付与の場合、8h/日×10日 = 80時間)
- ・ 子の看護等休暇や年次有給休暇とは別に付与
- ・ 1日の所定労働時間を変更せずに利用可
- ・ 時間単位で休暇を取得する場合は、始業時間または終業時間に連続しての利用

チェックポイント！<労働組合の取り組みのポイント>

- ✓ 「勤務中の抜けを可能」にしましょう。
- ✓ 「時間単位での取得が難しい業務の場合、半日単位など、柔軟に利用できる」ようにしましょう。
- ✓ さらに、「有給での休暇」を、求めましょう。

⑤短時間勤務制度

- ・ 1日の所定労働時間を原則として6時間

チェックポイント！<労働組合の取り組みのポイント>

- ✓ 6時間に加え、所定労働時間を5時間または7時間にしたり、1週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定したり、短日勤務 (例：週休2日を週休3日にする等) ができるようにしましょう。

【改正点②】制度のチェックポイント！※法を上回る取り組み

(1)事業所内の業務の性質・内容等に応じて、事業主が提示する選択肢を協議しましょう



※同じ選択肢だと、人事・労務部で「短時間勤務」「テレワーク」は利用不可

※選択肢を変えると、人事・労務部は「短時間勤務」「テレワーク」が利用可に！

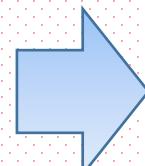
チェックポイント！<労働組合の取り組みのポイント>

- ✓ 利用が難しい部署がある場合※に、その他の部署では利用可能な制度が、一律に労働者の選択肢として示されないことがないよう、部署ごと利用可能な選択肢を提示するように、労使で協議しましょう。（※まずは、すべての部署で利用ができるよう労使で協議しましょう。）

(2)これまでの制度の活用状況も配慮した選択肢となるよう、労使で協議しましょう

<現行制度の例>

- 始業時刻等の変更
- 短時間勤務制度



<改正後の例>

- 始業時刻等の変更
- 保育施設の設置運営等
- 短時間勤務制度

現在、法を上回って、短時間勤務制度・始業時刻等の変更が制度として導入されている

今回、企業が短時間勤務制度を選択しない場合、労働者が利用不可に

チェックポイント！<労働組合の取り組みのポイント>

- ✓ 現在利用できる制度は、引き続き選択肢として提示されるよう、労使で協議しましょう。

【改正点②】制度のチェックポイント！※法を上回る取り組み

(3) 事業主が3つ以上の選択肢を提示するように、労働者は2つ以上の組み合わせを選択できるように労使で協議しましょう

<法令の最低限>

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

企業は2つを提示&
労働者は1つを選択

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

企業は3つ以上を提示&
労働者は2つ以上選択可能に



チェックポイント！<労働組合の取り組みのポイント>

- ✓ 事業主が3つ以上の選択肢を提示するように、労働者は2つ以上の組み合わせを選択できるように労使で協議しましょう。

(4) 多様なニーズにこたえられるよう、労使で協議しましょう。

①始業時刻等の変更

③保育施設の設置運営等

⑤短時間勤務制度

②テレワーク等（10日以上/月）

④養育両立支援休暇の付与
(10日以上/年)

・企業は、選択肢を労働者に提示する前に、過半数組合からの意見聴取の機会を設けることが必要となっています。労使協議の場で確認をしましょう。

チェックポイント！<労働組合の取り組みのポイント>

- ✓ ①～④は法令ではフルタイム勤務者が利用できることが前提ですが、短時間勤務者も利用できるようにしましょう。
- ✓ また、どのような業務でも①～⑤すべての制度が選択できるように、労使で協議しましょう。
- ✓ 「労使協定を締結した場合に限り、一部適用除外できる」対象者^(*)がいますが、協定で除外せず、全員が利用できるようにしましょう。

(*)「勤続年数が1年未満」「週の所定労働日数が2日以下」の労働者

【改正点③】所定外労働の制限（残業免除）を、子が小学校就学前までに延長（義務化）

改正前

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

改正後

小学校就学前の子を養育する労働者は、
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

施行日：2025年4月1日



チェックポイント！<労働組合の取り組みのポイント>

- ✓ 中学校入学までの残業免除期間の延長を、労使で協議しましょう。

<参考>

小1の壁… 学童は預られる時間が短くなるなど、保育園ほど柔軟性がない

小4の壁… 学童のサポートがなくなる（一般的に、学童などの利用が小学校3年生までとされているケースが多い）
と一般的に言われています。

【改正点④】子の看護休暇の対象年齢を小学校3年生までに延長・取得事由の拡大（義務化）

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

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

改正後

【名称】

- 「子の看護等休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校3年生修了までに延長

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

年間5日（子が2人以上の場合
は10日）を限度として、取得可能。

- 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)週の所定労働日数が2日以下のみに

出生 1歳 2歳 3歳

就学 : 現行の権利・措置義務

子の看護休暇

取得事由の拡大（感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式及び卒園式を追加）、
「子の看護等休暇」に名称変更、勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みの廃止

就学以降に延長
(小学校3年生まで)

チェックポイント！<労働組合の取り組みのポイント>

- ✓ 今回の法改正で、子の対象年齢が小学校3年生修了までとなります、「子の対象年齢を中学校入学前までに拡大する」など、労使で協議しましょう。
- ✓ 労使協定で「雇用期間が6か月未満の人」を除外していると法違反となります。労使協定を確認しましょう。
- ✓ さらに、子ども1人につき、年間5日の休暇が取得できることや、休暇の「有給化」についても、労使で協議しましょう。

(改正点⑤) 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が義務化

施行日：2025年10月1日

改正前

制度なし



労働者からの妊娠・出産等の申出

①妊娠・出産時期～3歳まで

- 妊娠がわかった後、企業は本人に対し、働き方に関する面談などを行います。育児休業給付（育児休業給付金・出生時育児休業給付金）に加え、出生後休業支援給付についても周知が必要です。
- 確認の内容は、始業・終業時間、就業場所、自社の育児との両立支援制度、両立における懸念事項について。
- 「面談」以外にも、「書面」「FAX」「メール等」があります。

改正後

- 企業は、「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、個別の意向の確認とその意向への配慮を行います。

① 出生

3歳になるまでの適切な時期

② 3歳



②3歳以降の働き方について

- 子が3歳の誕生日の1ヵ月前までの1年間のうちに、面談などを行って、3歳以降の働き方の選択肢について、個別周知・意向を確認します。
- 内容は、改正点②の制度の内容と、残業免除、残業制限など法律で定められているものについて。
- 「面談」以外にも、「書面」「FAX」「メール等」があります。

※「メール等」の「等」には、「SNS」を含みます。

チェックポイント！ <労働組合の取り組みのポイント>

- ✓ 確認の方法は数種類ありますが、**できるだけ「面談」を実施する**ように、求めましょう。
- ✓ 1回の面談だけでなく、**定期的な面談を促しましょう**。（妊娠・出産申出時、育休からの復職時、両立支援制度の利用期間中、両立支援制度の利用項目の変更が必要な場合もあります…）
- ✓ **勤務時間帯・勤務地にかかる配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなど、面談で希望を確認する**よう、促しましょう。
- ✓ 出産時期～3歳までの面談では、出生後休業支援給付に加え、「育児時短給付」についての説明を求めましょう。
- ✓ 育児の負担と相まって心身への不調がないよう、**健康への配慮**を求めましょう。（適正な労務管理、勤務間インターバルの導入など）
- ✓ **子に障がいがある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などへの配慮**を求めましょう。（詳細は、P.16）

【改正点⑥】介護の制度に関する個別の周知・意向確認が義務化

改正前

- 制度なし
- 制度なし
- 制度なし
- 制度なし
- 「週の所定労働時間が2日以下の労働者」「勤続6か月未満の労働者」は労使協定での除外が可能



改正後

- 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置
- 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する情報提供
- 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備
- 要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務
- 介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止

施行日：2025年4月1日

具体的な内容は？？



①実際介護に直面した人に対して、

- ・社内の介護両立支援制度を周知し、介護と仕事の両立の仕方について意向を確認します。
- ・周知と意向を確認する方法は、「面談」「書面」「FAX」「メール等」があります。

②40歳になった人（40歳に達する年度or達した日の翌日から1年）に対して、

- ・社内の介護両立支援制度の周知と、**介護保険制度に関する情報提供**が望ましいとされています。
- ・周知の方法は、「面談」「書面」「FAX」「メール等」があります。

※①②ともに、介護の各両立支援制度の目的も周知することが望ましいとされています。（次ページ参照）

※会社は、対象者が申出や利用がしやすいように、研修の実施、相談体制の確立、利用事例の共有や、両立支援制度が利用しやすくなるよう方針の周知、などを行います。

※「メール等」の「等」には、「SNS」を含みます。

チェックポイント！ <労働組合の取り組みのポイント>

- ✓ 確認の方法は数種類ありますが、**できるだけ「面談」を実施**するように、求めましょう。
- ✓ 介護両立支援制度は、**複数の制度を組み合わせて利用できる環境を整える**よう求めましょう。
- ✓ **テレワーク制度が選択できる**よう、労使で協議しましょう。
- ✓ **労使協定で「雇用期間が6か月未満の人」を除外していると法違反となります。**労使協定を確認しましょう。

【改正点⑥】参考：具体的な介護の両立支援制度

常時介護を必要とする状態

①介護休業

介護休業①

介護休業②

介護休業③

②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。



所定外労働の免除

所定外労働の免除(残業免除)

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請求可能。

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請求可能。

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)。

テレワークという働き方をできるようにするために、事業主に努力義務化されます。



<各制度の目的>

①介護休業…**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…**介護保険の手続き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仕事と介護の両立のための柔軟な働き方に関する制度

…**日常的な介護のニーズに定期的に対応する**ために利用できるもの

【補足】子に障がいがある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭などへの配慮

事業主には、以下が望ましいとされています。

- ◆ 労働者の子に障がいがある場合や子が医療的ケアを必要とする場合であって、当該労働者が希望するときには、短時間勤務の制度や子の看護等休暇等の利用が可能な期間を延長すること。
- ◆ 労働者がひとり親家庭の親である場合であって、当該労働者が希望するときには、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること。



チェックポイント！<労働組合の取り組みのポイント>

- ✓ 個別の意向聴取をする際に、要介護状態の要件を満たせば介護休暇等の制度を利用可能であることの説明を事業主に求めましょう。
- ✓ 子に障がいがある場合・医療的ケアを必要とする場合や、ひとり親家庭など個々の労働者の家庭の事情と意向を確認し、各制度に対する以下の配慮について労使で協議しましょう。
 - ・「短時間勤務制度」「テレワーク」「始業時刻の変更・フレックス勤務」「子の看護休暇」などの、「利用期間の延長」
 - ・「テレワーク」「養育両立支援休暇」「子の看護等休暇」の、「利用・付与日数の増加」など



今回の主な改正の概要Ⅲ

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

2024年3月末までの時限立法（2005年4月から10年間の時限立法。その後10年間延長。）

→ 2034年3月末まで10年間延長

: 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

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

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

■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
- ・育児に必要な時間帯や勤務地に対する配慮に関するこ
- ・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

【改正点⑦】育児休業取得状況の公表が、300人超の企業に拡大（義務化）

改正前

従業員数1,000人超の企業は、**育児休業等の取得の状況を公表**すること

改正後

- 従業員数300人超の企業は、**育児休業等の取得状況を公表**が必要です。

(現行では、従業員数1,000人超の企業に公表が義務付けられています。)

施行日：2025年4月1日

①育児休業等の取得割合

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

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

②育児休業等と育児目的休暇の取得割合

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

①育児休業等の取得割合または**②育児休業等と育児目的休暇の取得割合**のいずれかと、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）**を「自社のホームページ」や「両立支援のひろば」など**一般の人が閲覧できるように公表します。**

参考情報は、20ページへ

【改正点⑨】育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務化

改正前

制度なし

改正後

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。）

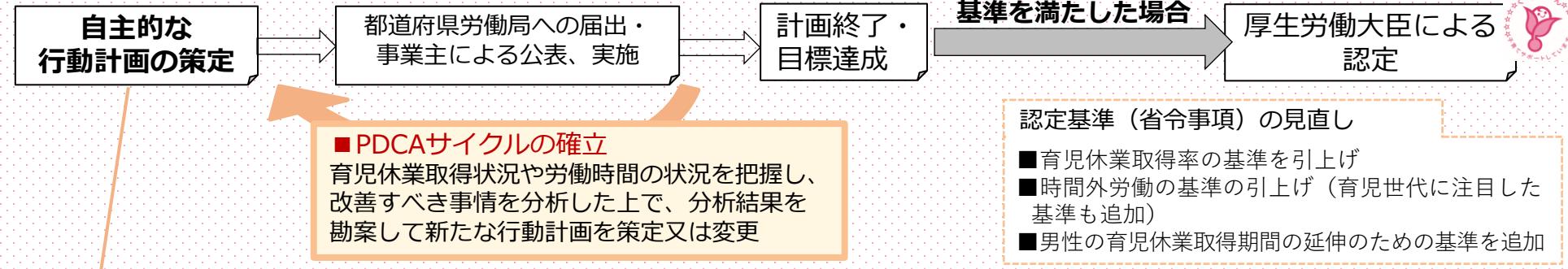
- 計画策定時の男性の育児休業等取得率やフルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等の把握等（PDCAサイクルの実施）
- 男性の育児休業等取得率やフルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等に関する数値目標の設定

※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なう必要があります

※施行日以降に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象となります。

詳細は、次ページへ

【改正点⑨】育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定が義務化



■ 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

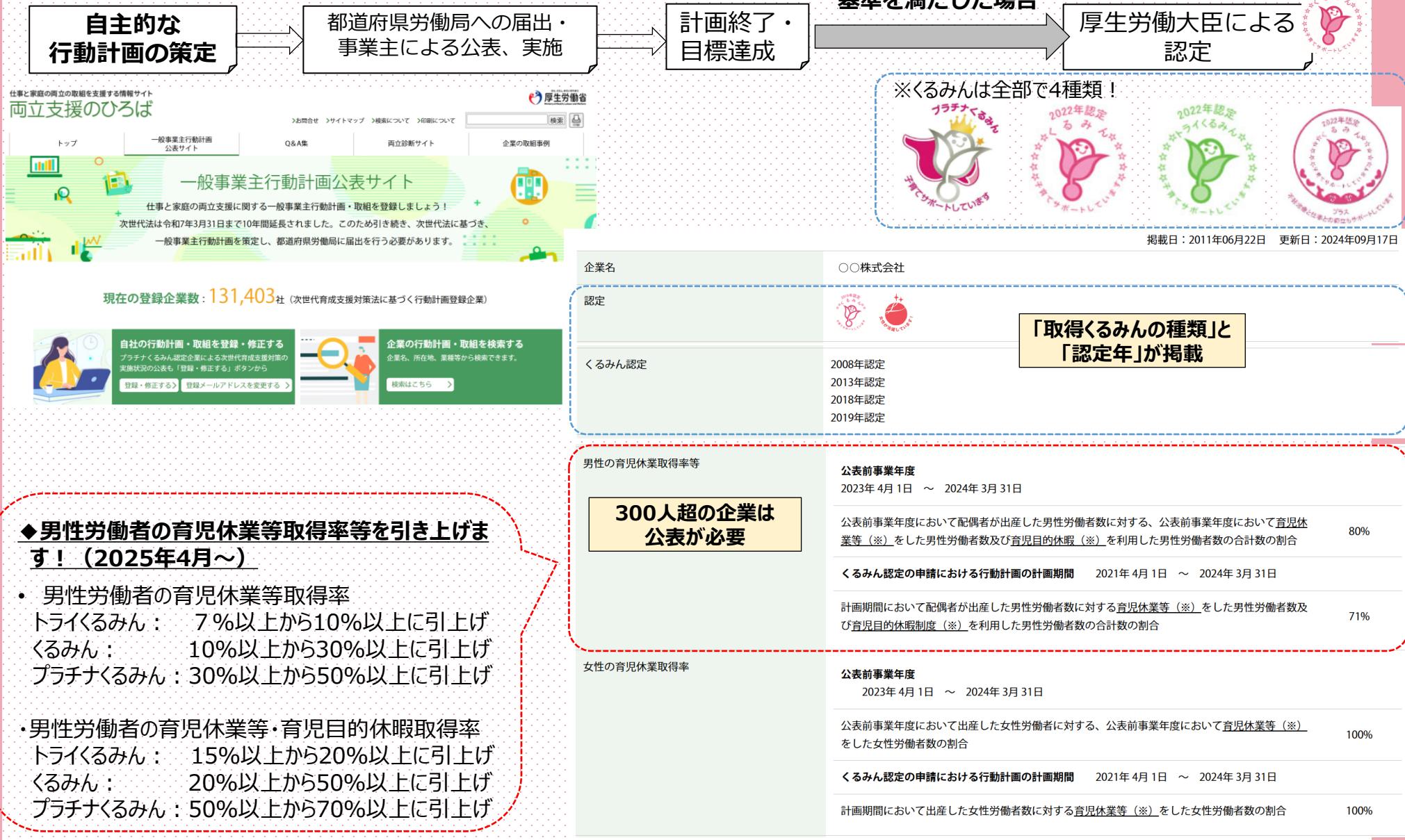
※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間



チェックポイント！<労働組合の取り組みのポイント>

- ✓ 自社の課題を把握した上で行動計画が策定されているか、
- ✓ P D C A サイクルでの評価・分析は労使で確認しながら進めましょう。
- ✓ 評価・分析にあたっては、以下の視点が反映されるようマネジメントへの研修の実施を求めましょう。
 - 「育児休業取得者」「短時間勤務制度利用者」がキャリア形成（評価など）において不利になっていないか、
 - 長時間労働 자체が努力の証として評価される風土・評価制度になっていないか、などがポイントです。
- ✓ 企業規模にかかわらず、男性の育児休業取得状況の把握・公表を促します。
- ✓ 「くるみん認定」の取得・継続的な更新をめざしましょう。（2025年4月から新基準に変更となります。）

【参考】くるみん認定について



一般事業主行動計画公表サイトより抜粋（一部省略）