

令和7年10月号掲載

## 男女共同参画社会をつくる

### 令和6年改正育児・介護休業法が10月で全面施行されました

厚生労働省雇用環境・均等局職業生活両立課


#### 令和6年改正育児・介護休業法の概要

2024年5月に改正育児・介護休業法（以下「改正法」という。）が成立し、本年4月・10月に段階的に施行されました。改正法は、育児・介護に関する労働者の個別の事情に対応して、男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにすることを目的としたものであり、主な改正事項は以下のとおりです。

#### 【育児関係の主な改正事項】

子の年齢に応じた柔軟な働き方を可能とするため、改正法には主に以下の事項が盛り込まれました（②～④は4月施行、①、⑤は10月施行）。

- ① 3歳以上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こと。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付けること（詳細は後述）
- 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（従来は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大すること
- ③ 子の看護休暇を感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式及び卒園式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（従来は小学校就学前）まで拡大すること



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よう努めるべき措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加すること

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こと


さらに、改正法には、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（従来は1,000人超）の事業主に拡大することも盛り込まれました。

#### 【介護関係の主な改正事項】

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、改正法には主に以下の事項が盛り込まれました（いずれも4月施行）。

- ・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こと
- ・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こと

なお、改正法により事業主に介護離職防止のための措置が義務付けられたことを受けて、企業の「役割」や「対応すべきこと」を明確にするとともに、それぞれの措置を効果的に実施するためのポイントや利用可能な様式・資料等を取りまとめた「企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール」を作成しました。今後、事業主の皆様には支援ツールなどを活用しつつ、仕事と介護を両立しやすい職場環境の整備を進めていただきたいと思います。



改正法の詳細や「企業による社員の仕事と介護の両立支援に向けた実務的な支援ツール」については、こちらをご覧ください。

URL <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>



### 本年 10 月施行の改正事項の詳細

まず、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、始業時刻等の変更・テレワーク等・短時間勤務制度を含む「柔軟な働き方を実現するための措置」を2つ以上講じる必要があります。これら措置は、労働者が子の年齢に応じて柔軟な働き方を活用しながらフルタイムで働くことも選べるようにするためのもので、労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。事業主は、講じる措置を選択する際、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。

**柔軟な働き方を実現するための措置（その1）**

● **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】

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日/月)
- ③ 保育施設の設定運営等
- 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（養育自立支援休暇）の付与(10日/年)
- ⑤ 短時間勤務制度 ※②テレワーク等と④養育自立支援休暇は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

} フルタイムでの柔軟な働き方

**（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。  
・フレックスタイム制 ・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とすることが必要です。
- ③「保育施設の設定運営等」としては、保育施設の設定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養育自立支援休暇の付与は、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設定する措置、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。

図 1

また、事業主は、3歳に満たない子を養育する労働者に対して、その子が3歳になるまでの適切な時期に、「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について、個別に周知するとともに、その措置の利用意向を確認するために、面談等を実施する必要があります。

**柔軟な働き方を実現するための措置（その2）**

**● 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りません。

|                 |  |
|-----------------|--|
| 周知時期<br>(対象労働者) | 労働者が3歳の誕生日の1か月前までの1年間<br>(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)                         |
| 周知事項            | ① 対象措置の内容（再立支援制度等のうち2つ以上）<br>② 対象措置の申出先（例：人事部など）<br>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<br>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、**取得や利用を促さざるよう形（※）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めめかす、取得の前提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可能性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です。

**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。

図2

加えて、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も想定されます。そのため、妊娠・出産等の申出をした労働者や、3歳に達するまでの適切な時期の子を持つ労働者に、仕事と育児の両立に資する労働条件について、個別の意向聴取を行い、その意向について配慮を行うことを事業主に義務付けました。この措置を講ずる際、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の利用可能期間を延長すること

や、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、子の看護等休暇の付与日数に配慮することが望ましいと考えられます。

「柔軟な働き方を実現するための措置」の円滑な実施を支援するための『育児に係る柔軟な働き方支援プラン』策定マニュアルについては、こちらをご覧ください。

URL

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_62766.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_62766.html)



### 両立支援等助成金

働き続けながら育児・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を対象に、両立支援等助成金を支給することとしています。この助成金には例えば以下のコースがあり、こうした仕組みを活用し、仕事と育児・介護を両立しやすい職場環境の整備を進めていただきたいと思います。

#### 【育休中等業務代替支援コース】

- ・育児休業や短時間勤務期間中の業務を代替する周囲の労働者に手当を支給したり、代替要員を新規雇用するなどした中小企業事業主を支援

#### 4 育休中等業務代替支援コース



まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、  
または代替要員を新規雇用(または派遣で受入)した場合に受給できる助成金です。

| 種別             | 要件                        | 支給額 <sup>(※)</sup>  |
|----------------|---------------------------|---|
| ① 手当支給等(育児休業)  | 育児休業取得者の業務代替者に手当を支給       | 最大140万円(A+B) <b>うち最大30万円を先行支給!</b><br>A 業務体制整備費:最大20万円<br>B 業務代替手当 :最大120万円(手当支給総額の3/4) |
| ② 手当支給等(短時間勤務) | 短時間勤務者の業務代替者に手当を支給        | 最大128万円(A+B) <b>うち最大23万円を先行支給!</b><br>A 業務体制整備費:最大20万円<br>B 業務代替手当 :最大108万円(手当支給総額の3/4) |
| ③ 新規雇用(育児休業)   | 育休取得者の業務代替要員を新規雇用または派遣で受入 | 最大67.5万円(代替期間に応じた額を支給)<br>○最短(7日以上14日未満): 9万円<br>○最長(6か月以上) :67.5万円                     |

(※)①～③全て合わせて1年度10人まで、初日から5年間支給。その他要件あり。

#### おもな要件

##### ① 手当支給等(育児休業)

- 代替業務の見直し・効率化の取組の実施 **★1**
- 業務を代替する労働者への手当制度等を就業規則等に規定 **★2**
- 対象労働者が7日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)



##### ② 手当支給等(短時間勤務)

- ★1**および**★2**の実施
- 対象労働者が短時間勤務制度を1か月以上利用し、支給申請日まで継続雇用
- 業務を代替する労働者への手当支給等(支給した手当額に応じ、助成金支給額が変動)

##### ③ 新規雇用(育児休業)

- 育児休業を取得する労働者の代替要員を新規雇用または派遣受入で確保
- 対象労働者が7日以上の育児休業を取得し、復帰後も支給申請日まで継続雇用
- 代替要員が育児休業中に業務を代替(業務を代替した期間に応じ、助成金支給額が変動)

図3

#### 【柔軟な働き方選択制度等支援コース】

- ・ 育児期の柔軟な働き方に関する制度を3つ以上導入し、3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者がその制度を利用した中小企業事業主を支援。また、10月から子の看護等休暇制度有給化支援など新たな助成メニューが加わりました。

## 柔軟な働き方等選択制度等支援コースが新しくなります

育児を行う労働者の柔軟な働き方を可能とする制度を複数導入し、制度を利用した労働者に対する支援を行った場合等の助成です。

### 令和7年10月からは

- 事業主は、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を2つ以上選択し講ずる必要があることから、



- ① 制度<sup>(a)</sup>を**3つ導入**し、対象労働者が制度を利用した場合 **20万円**  
制度<sup>(a)</sup>を**4つ以上導入**し、対象労働者が制度を利用した場合 **25万円**

となります。

※3歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる、次の制度。

- フレックスタイム制度or時差出勤制度
- 育児のためのテレワーク等
- 柔軟な働き方を実現するための短時間勤務制度
- 保育サービスの手配及び費用補助
- 養育両立支援休暇制度

なお、支給対象は**1事業主5人**までです。

異なる制度を同一期間に利用した場合、利用実績を合算することはできません。

- そのほかの助成対象となる取組みについては次のとおりです。

- ② 法で求める内容を上回る有給の子の看護等休暇制度<sup>(b)</sup>の付与 **30万円**

※子の看護等休暇（育児・介護休業法第16条の2）であって、次のいずれにも該当する制度。

- 有給休暇（年次有給休暇として与えられるものを除く。）であること
- 1つの年度において10日以上が付与されるものであること
- 時間単位で取得でき、始業・終業時刻と連続しない「中抜け」ができる制度であること
- 一日の所定労働時間を変更することなく利用できるものであること

- ③ ①や②の制度について中学校修了までの子を養育する労働者が利用できるものとした場合 **20万円加算**

- ④ 育児休業取得状況等の情報を指定のWEBサイト上で公開した場合 **2万円加算**  
(変更なし)

図4

両立支援等助成金のその他のコースについては、  
こちらをご覧ください。

URL

[https://www.mhlw.go.jp/  
content/001472912.pdf](https://www.mhlw.go.jp/content/001472912.pdf)

