

育児・介護休業法等の改正について

～共働き・共育ての推進等～

厚生労働省 雇用環境・均等局
職業生活両立課

1. 改正の背景
2. 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正の概要
3. 改正の内容
4. 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の創設
5. 企業への支援

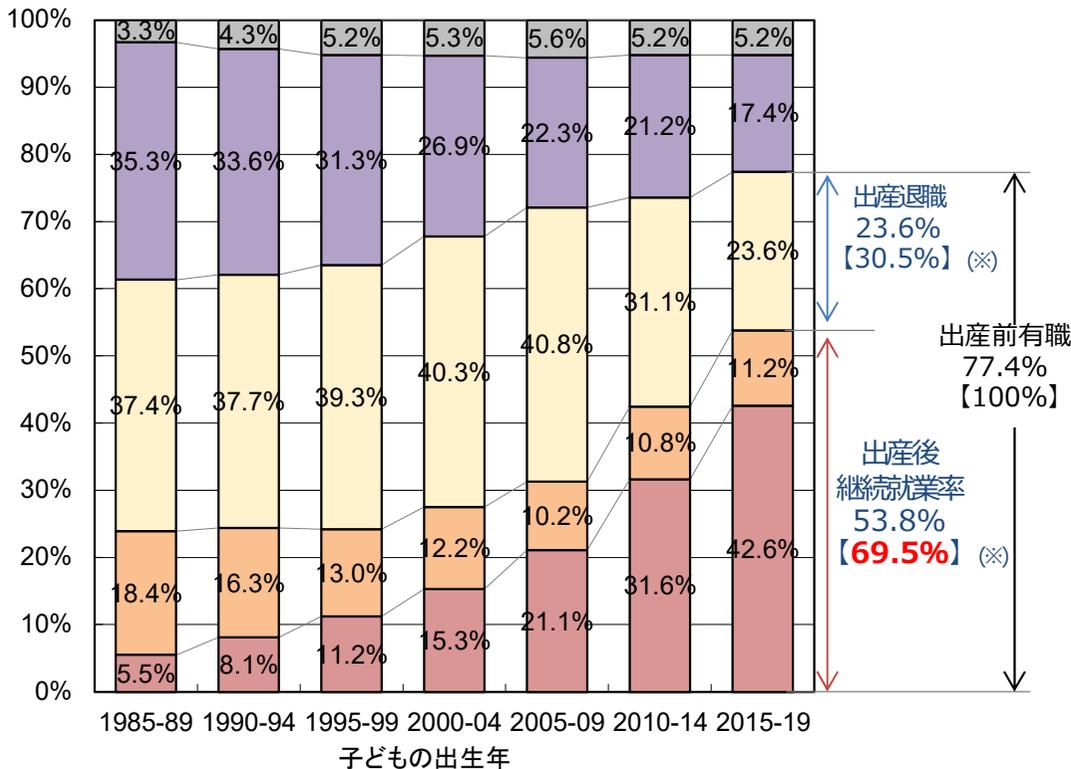
1. 改正の背景

第1子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況

- 約7割の女性が第1子出産後も就業継続している。雇用形態別にみると、正規職員は育児休業による継続就業が進んでいる。パート・派遣は低水準にあるものの、近年上昇傾向にある。

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

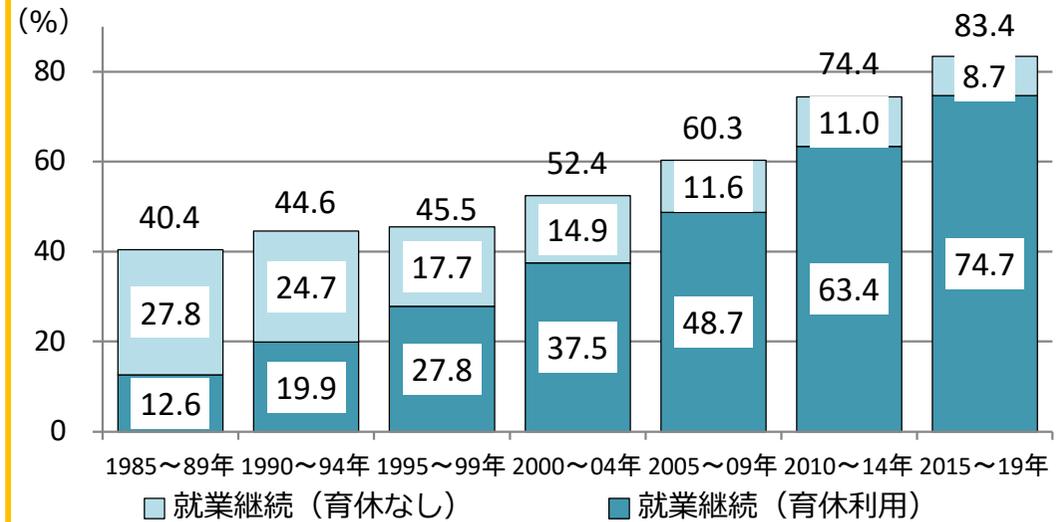


■就業継続(育休利用) ■就業継続(育休なし) □出産退職
 ■妊娠前から無職 □その他・不詳

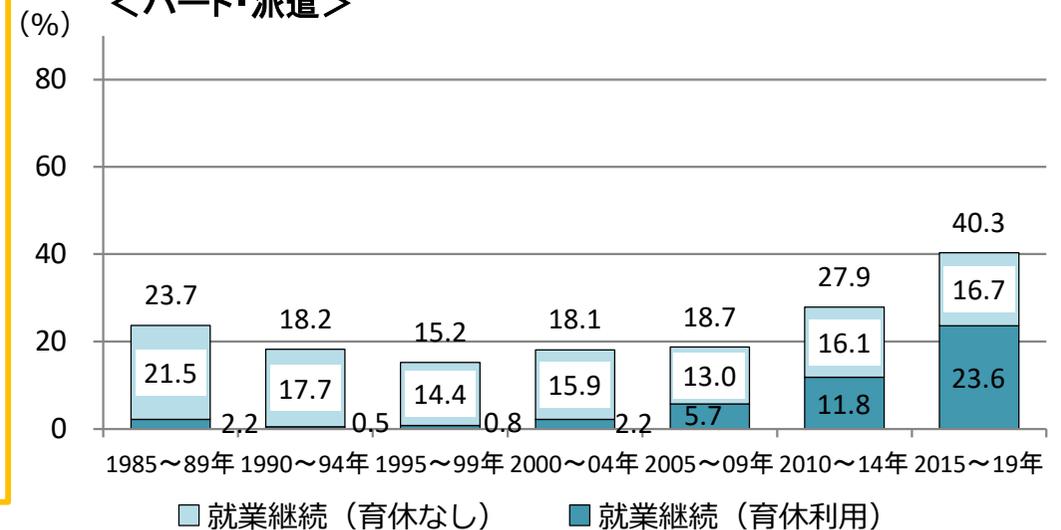
(※)【 】内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

(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)中に出産した女性の就業変化を表している。

<正規職員>

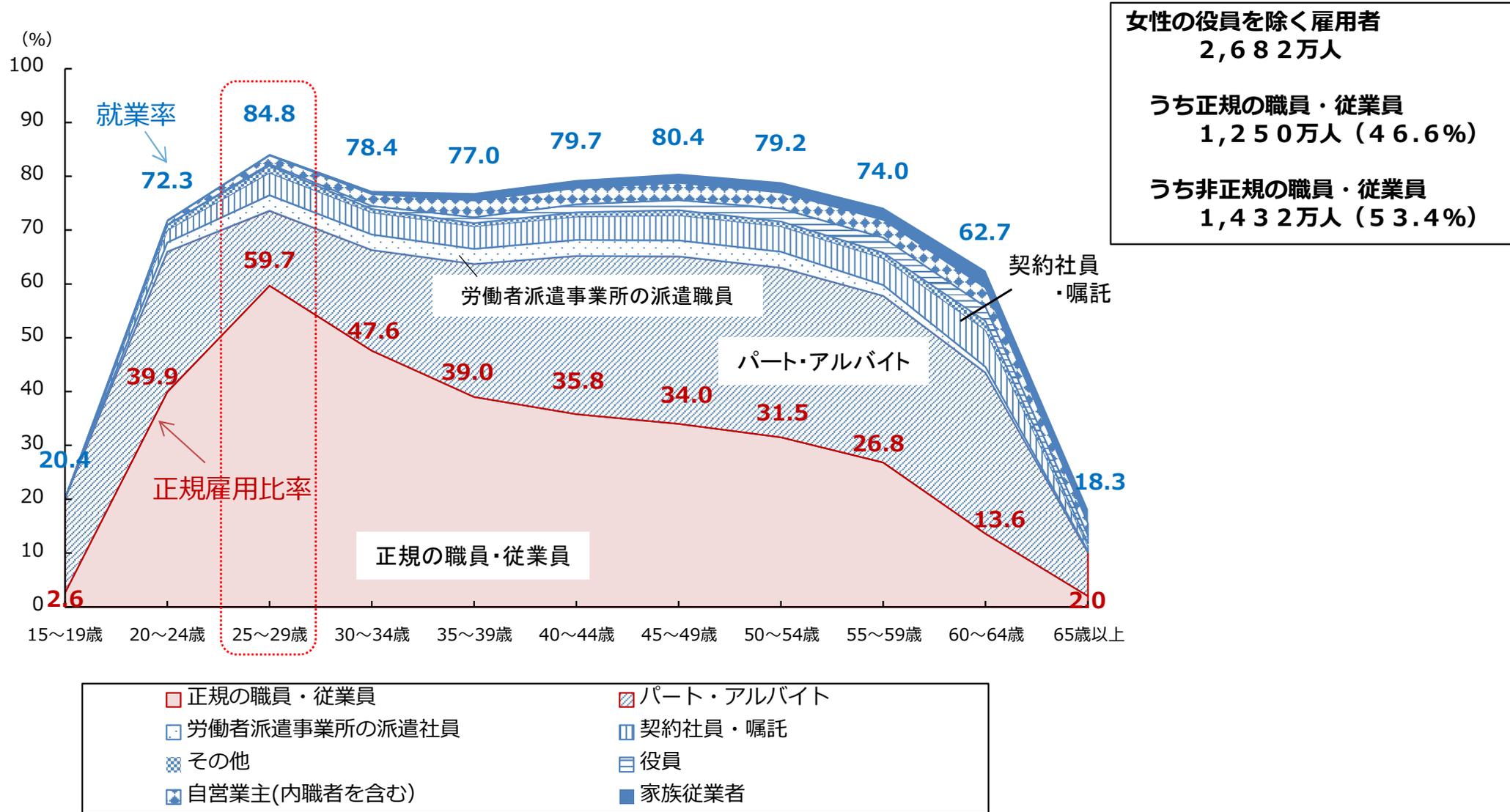


<パート・派遣>



女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）

- 年齢階級別就業率は、35～39歳の77.0%を底に再び上昇していく。
- 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59.7%とピークとなっている。その後、年齢が上昇していくにつれ、「パート・アルバイト」等の非正規雇用で働く者の割合が増加していく。（いわゆるL字カーブ）



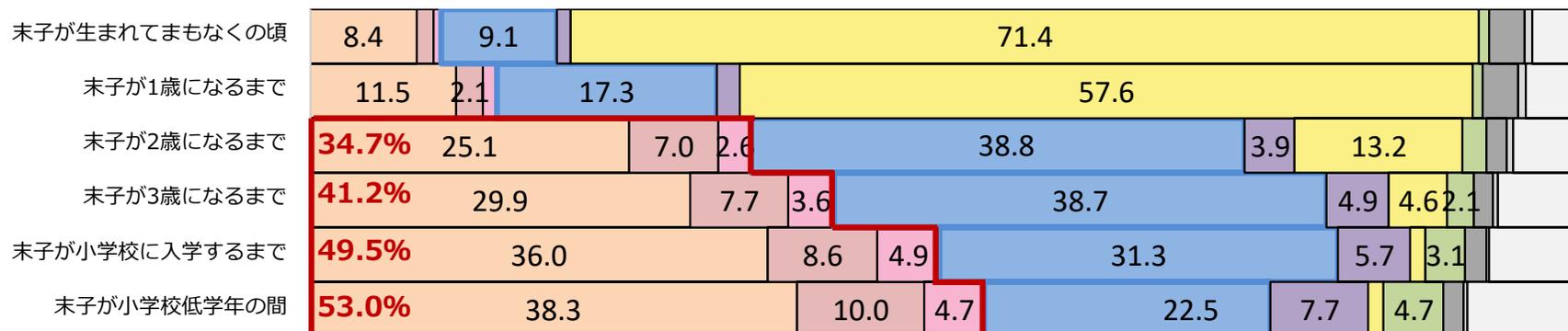
【出典】総務省「労働力調査（基本集計）」（令和4年）

希望する仕事と育児の両立の在り方

- 女性・正社員については、子が生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務を希望する割合が高いものの、3歳以降は、残業をしない働き方や、柔軟な働き方（出社・退社時間やシフトの調整、テレワーク）を希望する割合が高くなっていく。
- 男性・正社員についても、残業をしない働き方や柔軟な働き方を希望する割合が子がどの年齢でも約4～5割と高い。

通時的にみた、希望する両立の在り方（女性・正社員）

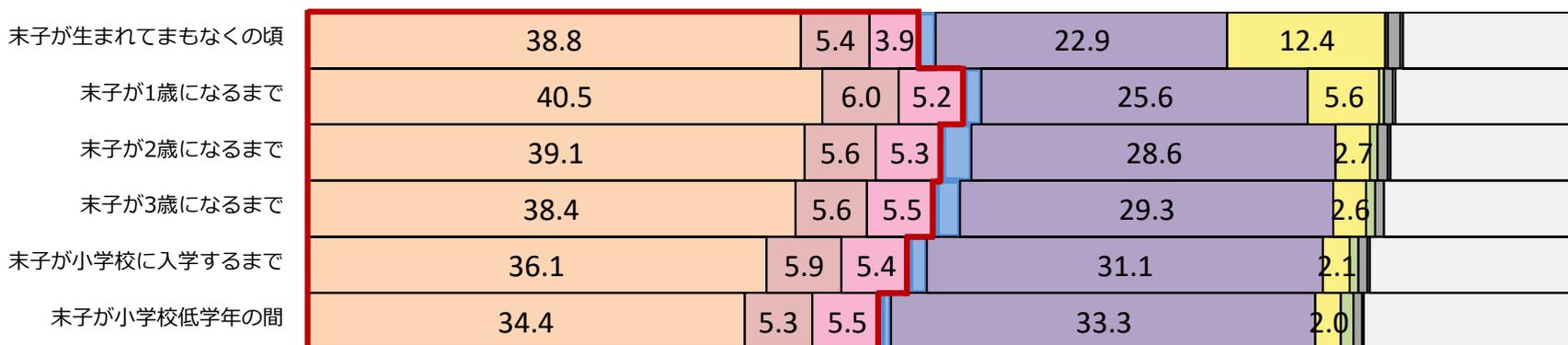
(%)



通時的にみた、希望する両立の在り方（男性・正社員）

約4～5割

(%)



【出典】(株)日本能率協会
総合研究所「仕事と育児
の両立等に関する実態
把握のための調査研究
事業」(労働者調査)
(令和4年度厚生労働
省委託事業)

※小学校4年生未満の
子の育児を行いながら
就労し、約10年以内
に妊娠・出産・育児の
ために離職した経験の
ない労働者を対象とし
たアンケート調査

フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする

フルタイムで働き、テレワークをする

残業をしながらフルタイムで働く

労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く

その他

フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）

育児のための短時間勤務制度を利用して働く

長期の休業を取得する

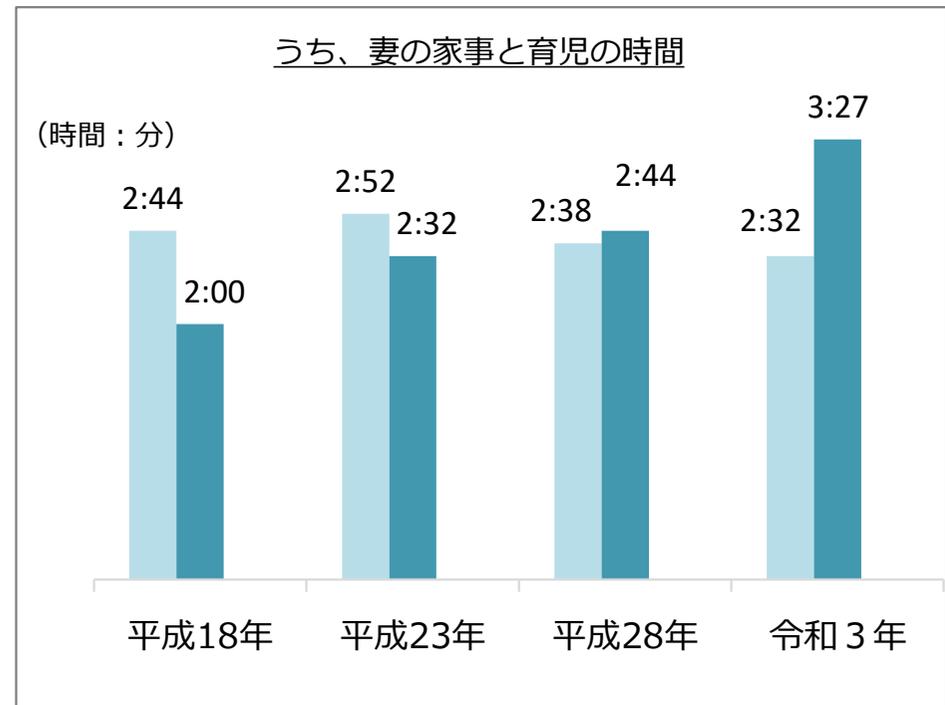
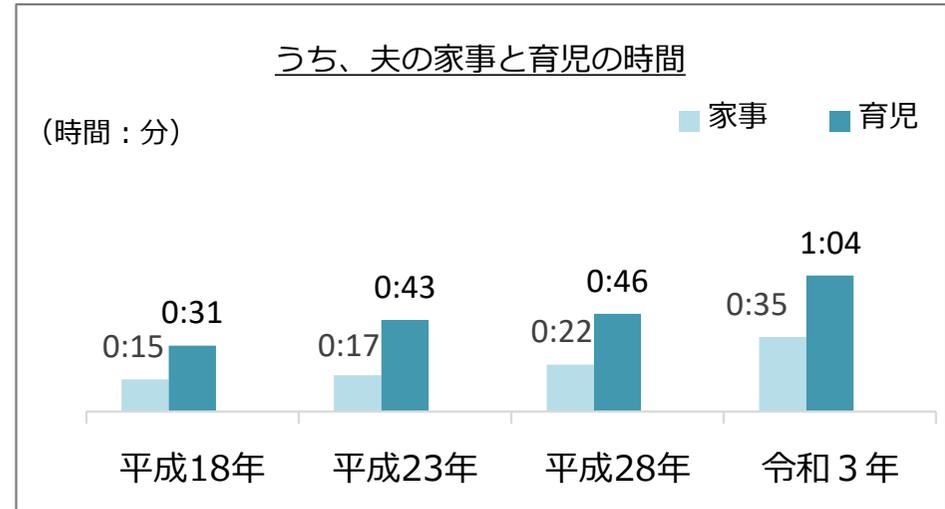
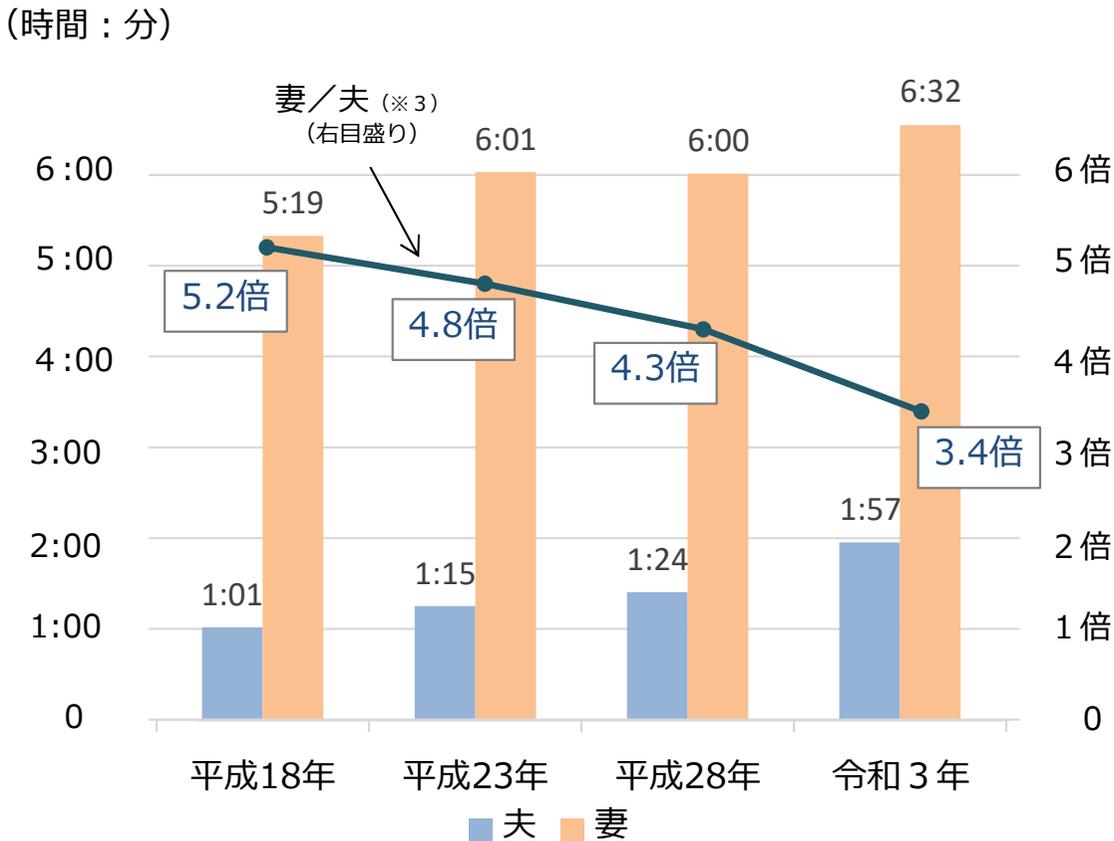
仕事を辞めて育児に専念する

わからない

家事関連時間の推移

- 6歳未満の子がいる世帯で、夫も妻も雇用されている場合の1日当たりの家事関連時間を比較すると、令和3年において妻は6時間32分であるのに対して、夫は1時間57分であり、3.4倍の差がある。

6歳未満の子がいる世帯（※1）で、共働きかつ夫も妻も雇用されている場合の家事関連時間（※2）（週全体平均・1日当たり）



【出典】総務省「社会生活基本調査」

※1 夫婦と子どもの世帯。

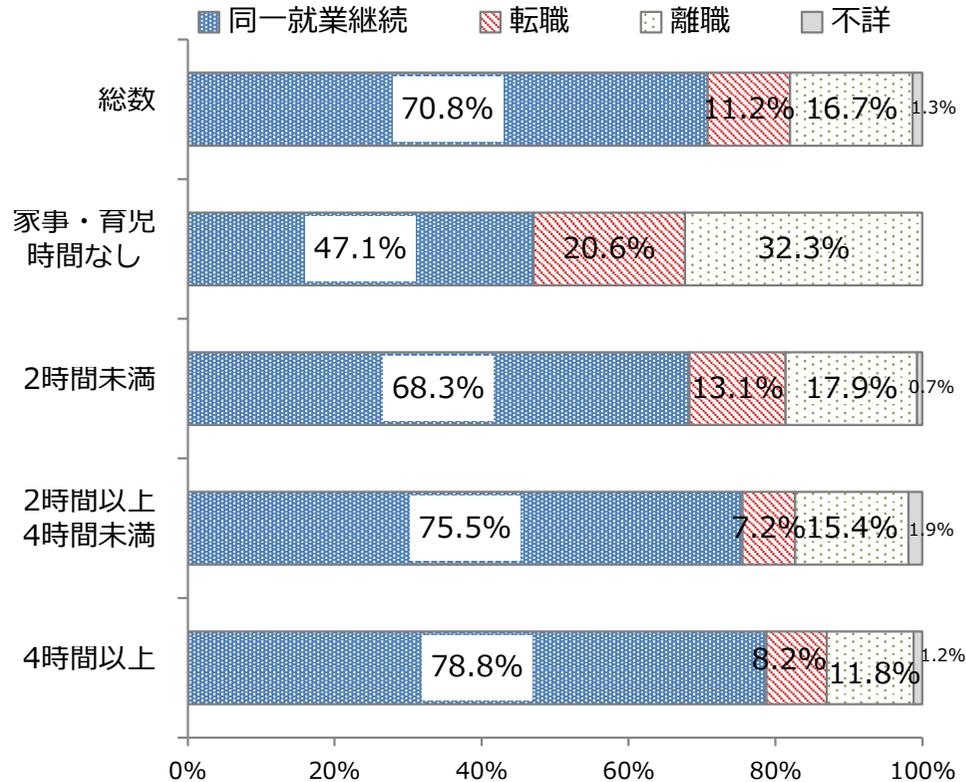
※2 「家事関連時間」とは、「家事」、「介護・看護」、「育児」、「買い物」の合計時間。

※3 (妻の家事関連時間) ÷ (夫の家事関連時間) により算定。

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

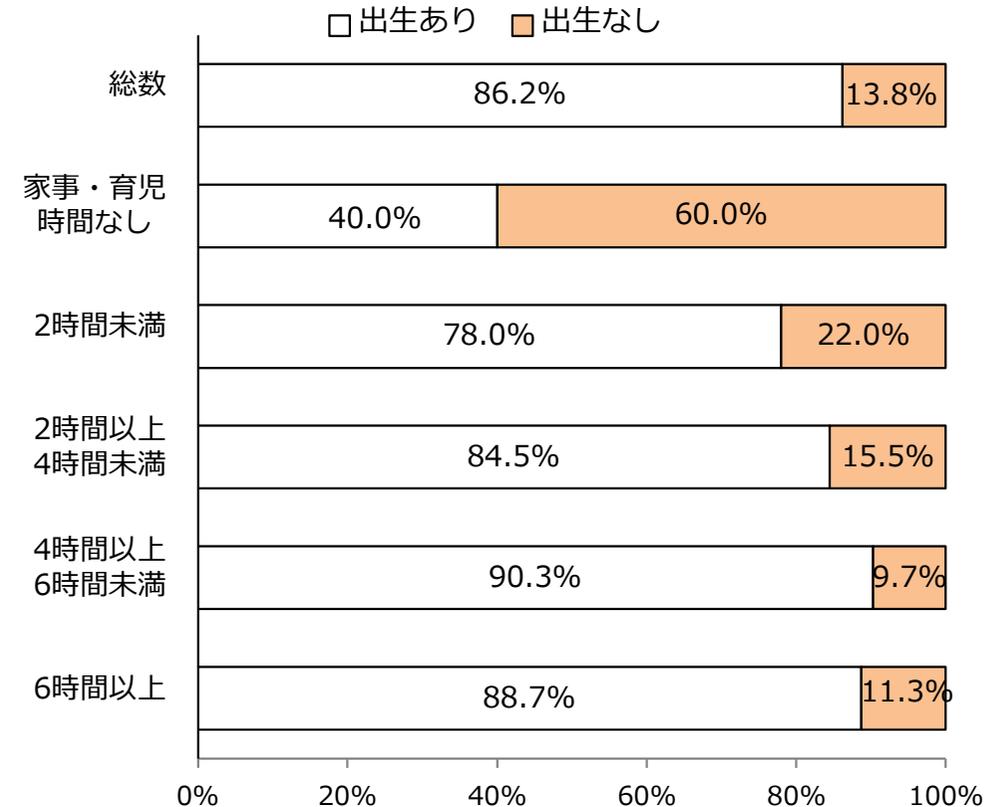


【出典】厚生労働省「第11回21世紀成年者縦断調査（平成24年成年者）」
（調査年月：2022年11月）より作成

注：

- 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
- 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。
- 「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：

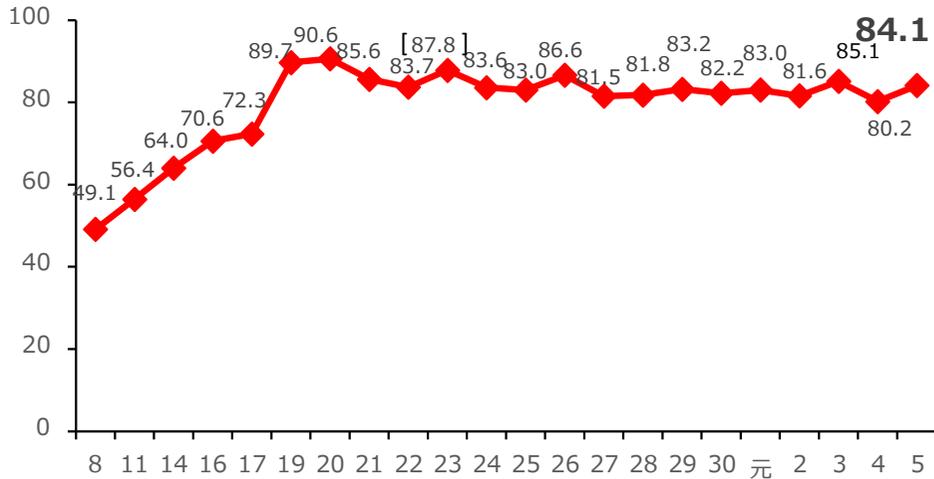
- 集計対象は、①または②に該当し、かつ③に該当する同居夫婦である。ただし、妻の「出生前データ」が得られていない夫婦は除く。
①第1回調査から第11回調査まで双方が回答した夫婦
②第1回調査時に独身で第10回調査までの間に結婚し、結婚後第11回調査まで回答した夫婦
③出生前調査時に子ども1人以上ありの夫婦
- 家事・育児時間は、「出生あり」は出生前調査時の、「出生なし」は第10回調査時の状況である。
- 10年間で2人以上出生ありの場合は、末子について計上している。
- 「総数」には、家事・育児時間不詳を含む。

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】

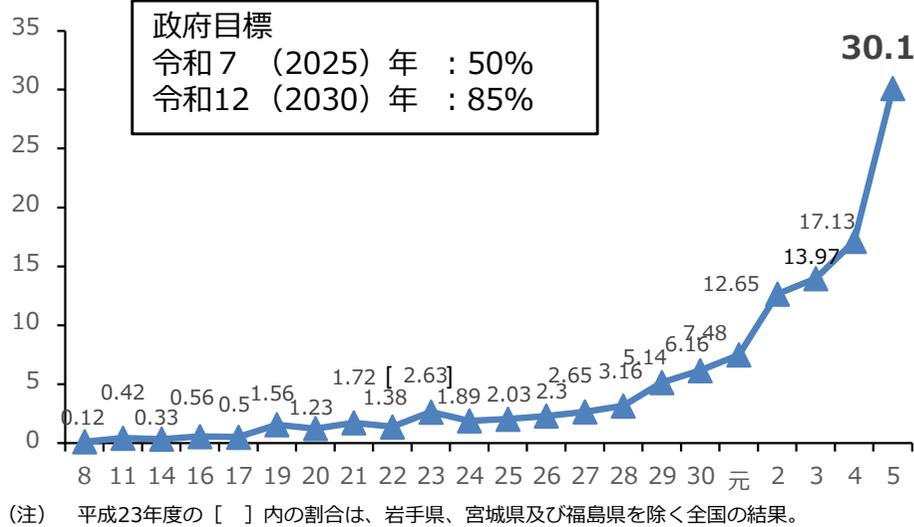


育児休業取得期間の状況 (%)

【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
	1.1%					88.2%						
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
	0.8%					89.4%						
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
	0.5%					95.3%						
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
	0.6%					92.5%						

【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	-	-
	74.7%		20.5%			3.0%						
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	-
	71.4%		21.5%			4.0%						
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	-
	51.5%		37.7%			5.5%						
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	-
	37.7%		48.4%			6.4%						

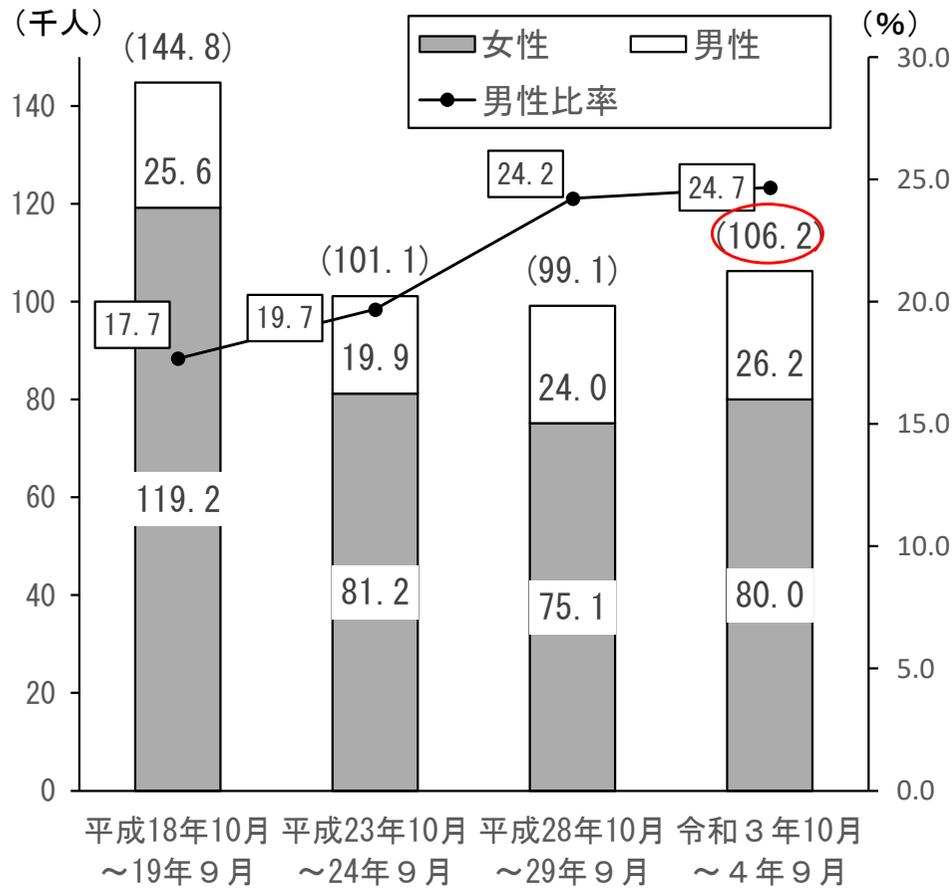
※育児休業取得率 = $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（*）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$
 (*）平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

※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」

介護離職者の現状

- 家族の介護や看護を理由とす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、60歳以上の年齢層での離職者の増加等の影響により、直近の数値は約10万6千人で増加。男性の割合は上昇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。

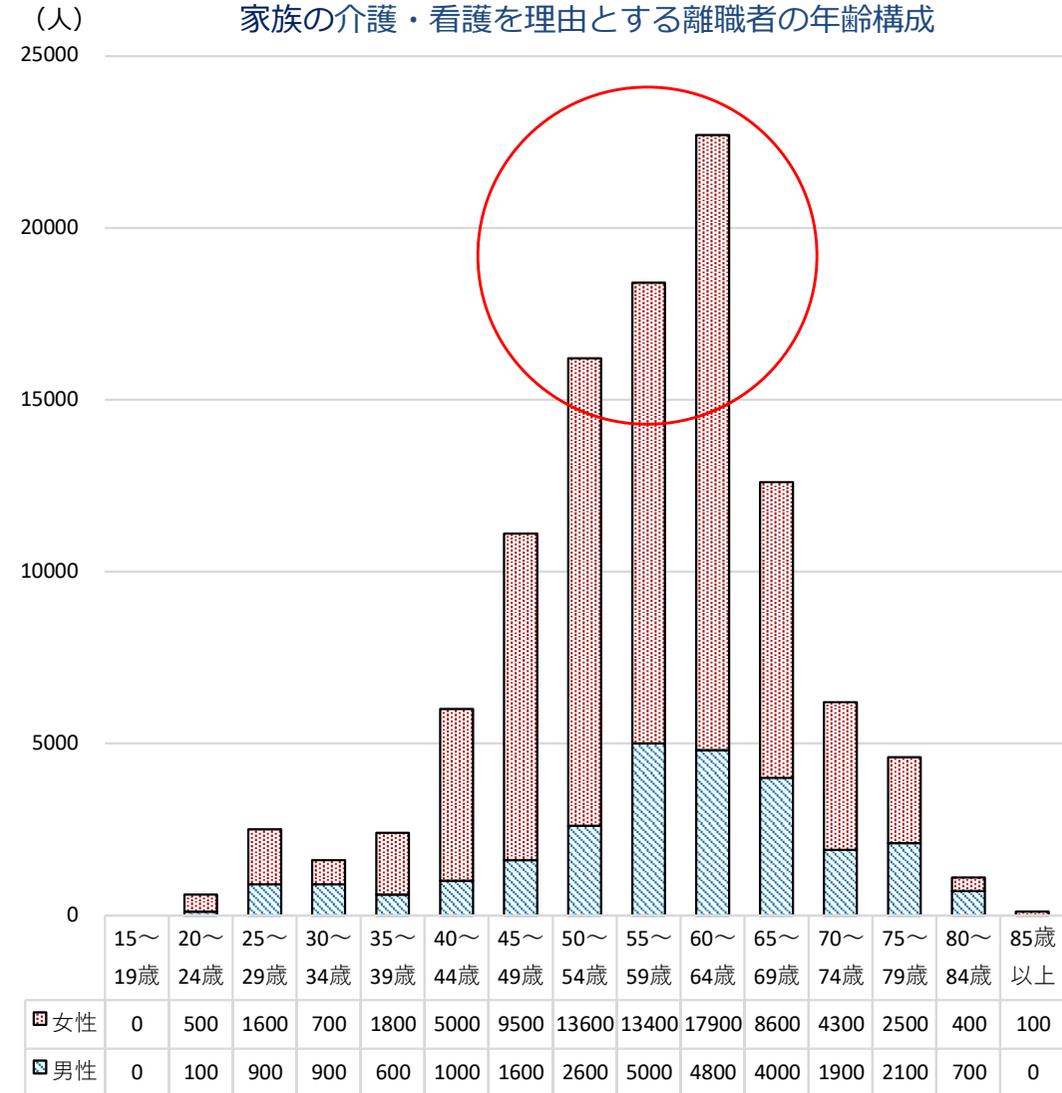
家族の介護・看護を理由とする離職者数の推移



【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）

（注）離職者には、前職が雇用者以外の者も含まれる。

家族の介護・看護を理由とする離職者の年齢構成



【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
家族の介護・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)	-0.2万人 9.9万人 (平成28年10月～29年9月)	+0.7万人 10.6万人 (令和3年10月～4年9月)
家族の介護をしながら就業する者	291.0万人 (平成24年10月)	+55.3万人 346.3万人 (平成29年10月)	+18.3万人 364.6万人 (令和4年10月)

【出典】総務省「就業構造基本調査」（平成24年、29年、令和4年）

（注）離職者には、前職が雇用者以外の者も含まれる。

介護休業等制度の利用の現状

- 介護をしている雇用者（322万人）について、介護休業等制度利用の有無、制度の種類別にみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は11.6%で、このうち「介護休業」の利用者は1.6%（5万1千人）、「短時間勤務」は2.3%（7万5千人）、「介護休暇」は4.5%（14万5千人）などとなっている。
- また、雇用形態別の割合をみると、「介護休業等制度の利用あり」の者は、「正規の職員・従業員」で15.0%である一方、「非正規の職員・従業員」は8.7%となっている。

【雇用形態、介護休業制度利用の有無、介護休業等制度の種類別 介護をしている雇用者数及び割合（千人、%）】

介護休業等制度利用の有無 介護休業等制度の種類 雇用形態		介護をしている							
		総数	制度の利用なし	制度の利用あり					
				総数	制度の種類				
				介護休業	短時間勤務	介護休暇	残業免除	その他	
実数	雇用者	3,219.5	2,819.9	372.3	50.7	74.9	144.8	24.4	140.6
	正規の職員・従業員	1,567.8	1,321.9	234.8	33.5	33.1	106.0	13.2	91.6
	非正規の職員・従業員	1,413.8	1,276.8	122.3	15.6	37.5	37.0	11.1	39.2
割合	雇用者	100	87.6	11.6	1.6	2.3	4.5	0.8	4.4
	正規の職員・従業員	100	84.3	15.0	2.1	2.1	6.8	0.8	5.8
	非正規の職員・従業員	100	90.3	8.7	1.1	2.7	2.6	0.8	2.8

※「制度の種類」については複数回答のため、各種別の合計は、「制度の利用あり」の総数と必ずしも一致しない。

Ⅲ-1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

3. 共働き・共育ての推進

（1）男性育休の取得促進～「男性育休は当たり前」になる社会へ～

- 国際的に見ても低水準にある夫の家事・育児関連時間を増やし、共働き・共育てを定着させていくための第一歩が男性育休の取得促進である。「男性育休は当たり前」になる社会の実現に向けて、官民一体となって取り組む。このため、制度面と給付面の両面からの対応を抜本的に強化する。
- なお、こうした対応を図るに当たっては、各種施策によって、かえって女性側に家事・育児負担が偏ってしまうということのないように十分に留意しなければならない。

制度面の対応

- まず、制度面では、男性の育児休業取得率について、現行の政府目標（2025年までに30%）を大幅に引き上げる。具体的には、国・地方の公務員（一般職・一般行政部門常勤）について育児休業の内容にも留意しつつ、先行的に目標の前倒しを進め、公務員、民間の双方について、以下のように男性の育児休業取得率の目標を引き上げる。
(男性の育児休業取得率の目標)
2025年 公務員85%（1週間以上の取得率）、民間50%
2030年 公務員85%（2週間以上の取得率）、民間85% （参考）民間の直近の取得率²⁰：女性80.2%、男性17.13%
- また、2025年3月末で失効する次世代育成支援対策推進法（平成15年法律第120号）を改正し、その期限を延長した上で、一般事業主行動計画について、数値目標の設定や、PDCAサイクルの確立を法律上の仕組みとして位置付けるとともに、今後の次世代育成支援において重要なのは「男女とも仕事と子育てを両立できる職場」であるという観点を明確化した上で、男性の育児休業取得を含めた育児参加や育児休業からの円滑な職場復帰支援、育児に必要な時間帯や勤務地への配慮等に関する行動が盛り込まれるよう促す。あわせて、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（平成3年法律第76号。以下「育児・介護休業法」という。）における育児休業取得率の開示制度について、常時雇用する労働者数が300人超の事業主に拡充するため、所要の法案を次期通常国会に提出することとし、これを踏まえて有価証券報告書における開示を進める。

給付面の対応

(略)

- 男女ともに、職場への気兼ねなく育児休業を取得できるようにするため、現行の育児休業期間中の社会保険料の免除措置及び育児休業給付の非課税措置に加えて、育児休業を支える体制整備を行う中小企業に対する助成措置を大幅に強化する取組を推進する。具体的には、業務を代替する周囲の社員への応援手当の支給に関する助成の拡充や代替期間の長さに応じた支給額の増額を行う。あわせて、「くるみん認定」の取得など、各企業の育児休業の取得状況等に応じた加算等による実施インセンティブの強化を図る。

(略)

²⁰ 厚生労働省「令和4年度雇用均等基本調査」。

2. 育児・介護休業法、 次世代育成支援対策推進法の 改正の概要

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、労働者が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、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は令和6年5月31日、1①及び⑤は令和7年10月1日）

3. 改正の内容

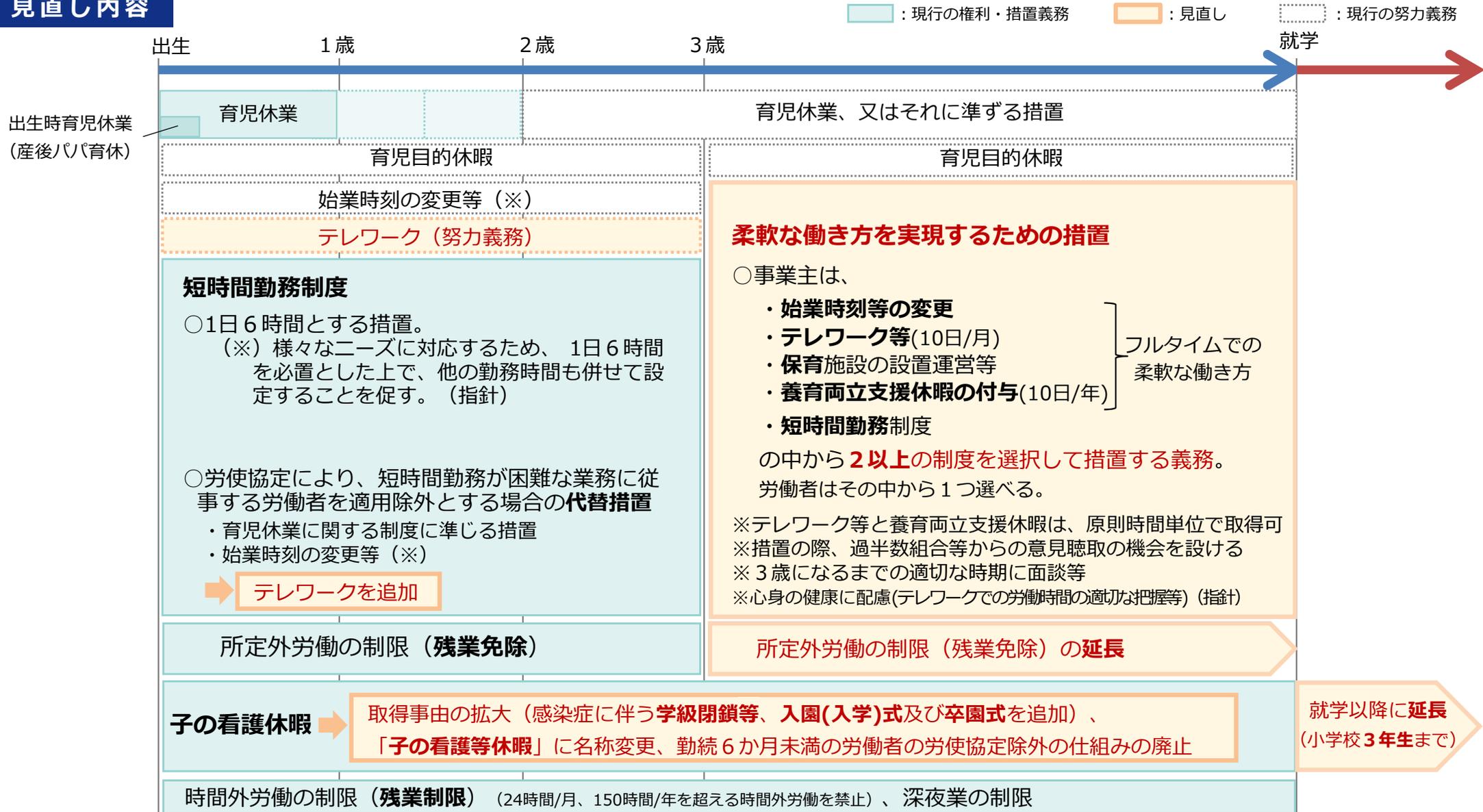
- (1) 子の年齢に応じた柔軟な働き方を
実現するための措置の拡充【育児・介護休業法】

(1) 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

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（**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 養育両立支援休暇の付与((10日/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養育両立支援休暇は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

（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労働者が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。

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 (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

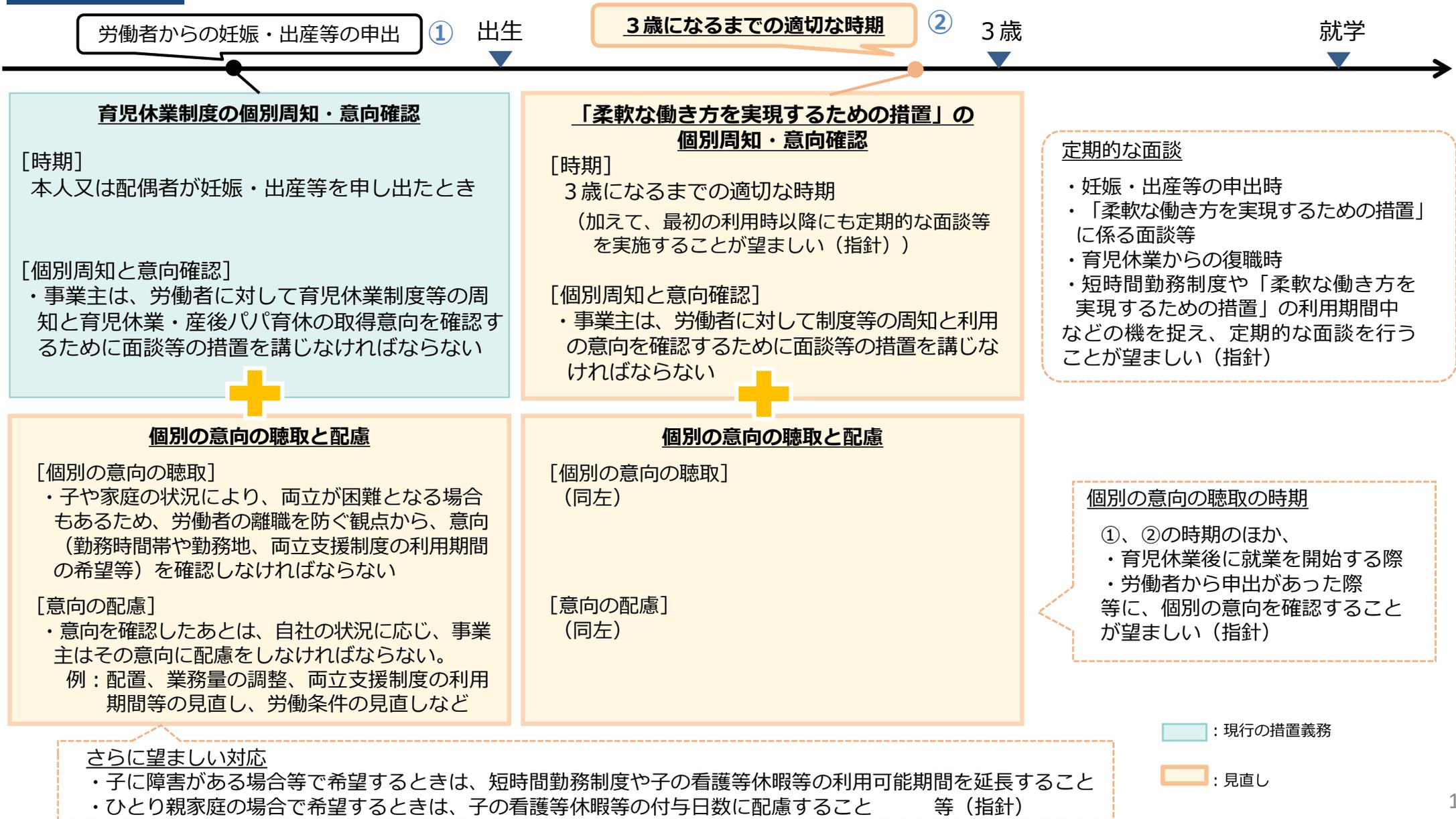
「**意向確認**」の措置とは、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものです。 ※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

(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二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。

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。

3. 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
【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

(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

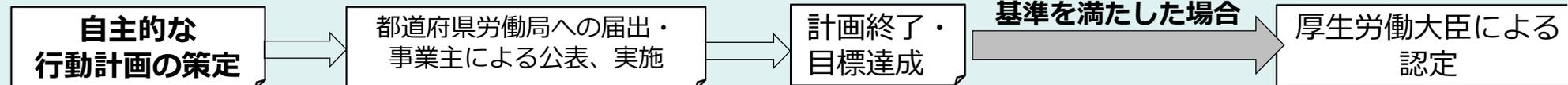
事業主

① 企業等（一般事業主）：行動計画の策定、認定制度

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

■ 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



■ 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

3. 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【育児・介護休業法】

(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	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業①</div> <div style="margin-left: 150px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業②</div> <div style="margin-left: 150px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業③</div>	<p>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。</p>
介護休暇	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 <small>(1日)</small></div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 <small>(3時間)</small></div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 <small>(5時間)</small></div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 <small>(1日)</small></div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 <small>(1日)</small></div>	<p>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。</p>
所定外労働の免除	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">所定外労働の免除(残業免除)</div>	<p>介護終了まで何回でも請求可能。</p>
時間外労働・深夜業の制限	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</div>	<p>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。</p>
選択的措置義務	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">選択的措置義務</div>	<p>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)。</p>

■ 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 ※ <u>介護両立支援制度等</u> 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 のいずれか
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
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。

※ 次ページ参照

(参考) 40歳になられた方向けの介護保険制度リーフレット ～ 2枚版 (本資料) のほか、4枚版があるので、適宜、活用ください。 ～

40歳になられた方へ

「介護保険制度」について 介護を社会で支え合い、老後の不安を軽減しましょう

介護保険制度は、高齢化や核家族化の進行などを背景に、介護を社会全体で支えることを目的として2000年に創設されました。

40歳から64歳の方については、ご自身も加齢に起因する疾病により介護が必要となる可能性が高くなることに加えて、ご自身の親が高齢となり介護が必要な状態になる可能性が高まる時期でもあります。介護保険制度により、40歳から介護保険に加入し保険料を負担いただき、老後の不安の原因である介護を社会全体で支えています。

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（裏面参照）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。

仕事と介護の両立のための制度、相談窓口・参照先URLについては、裏面をご参照ください

仕事と介護の両立のための制度 (育児・介護休業法で定められた制度について一部紹介)

1. 介護休業制度

介護が必要な家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限に分割して休業できる制度です。また、介護休業期間中は、要件を満たせば雇用保険から休業前の賃金の67%が支給されます（介護休業給付金）。

2. 介護休暇制度

介護が必要な家族1人につき、1年度に5日まで、対象家族が2人以上の場合は1年度に10日まで、介護休業や年次有給休暇とは別に1日単位、半日単位または時間単位で休暇を取得できます。

3. 介護のための短時間勤務等の制度

事業主は、①短時間勤務の制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤の制度、④労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかの制度を作らなければならないことになっています。

4. 介護のための所定外労働の制限 (残業免除の制度)

相談窓口・参照先URL等

介護保険制度の概要	介護保険制度の概要について厚生労働省ウェブサイトで紹介しています。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html	
市区町村の介護保険担当	介護に関する全般的な相談や介護保険を利用する際の手続きなど ■ 介護の地域窓口 https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/ 市区町村の介護に関する窓口を公表しています。	
地域包括支援センター	高齢者の日常生活に関する困りごとや介護の予防に関する相談など ■ 介護サービス情報公表システム https://www.kaiqokensaku.mhlw.go.jp/ 地域包括支援センター、介護サービス事業所を検索できます。	
都道府県労働局 雇用環境・均等部 (室)	育児・介護休業法に関する相談など ■ 育児・介護休業法のあらまし https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html 育児・介護休業等の概要、対象となる従業員、手続き方法などをパンフレットにまとめています。	
ハローワーク	介護休業給付の申請手続きなど ■ 介護休業給付について https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html 介護休業給付の支給要件、申請方法などをまとめています。	
仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン	■ 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」について https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html 仕事と介護の両立支援を、企業経営者が先導して取り組む必要がある背景や進め方のポイントなどをまとめています。	
若年性認知症支援コーディネーター	若年性認知症に関する相談など ■ 若年性認知症コールセンター https://y-ninchisyotel.net/ 若年性認知症や若年性認知症支援の相談窓口をまとめています。	

2024.3 作成

(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。

4. 出生後休業支援給付及び育児時短就業給付の創設

育児休業給付の給付率引上げ

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り、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

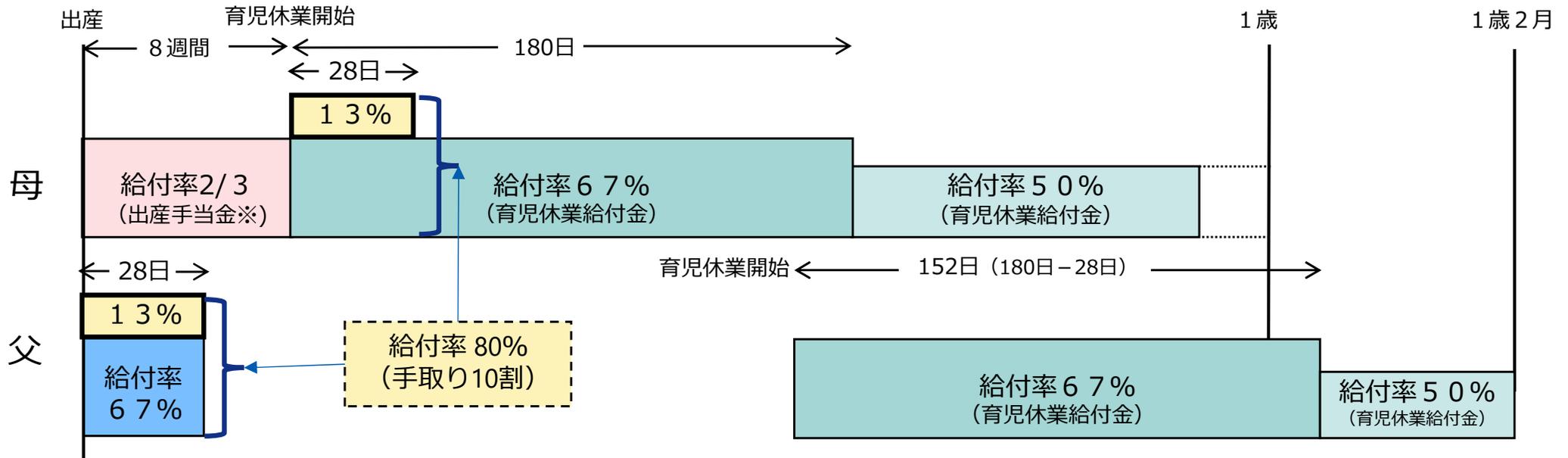
- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）へと引き上げる**こととする。

※ 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。

育児時短就業給付の創設

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。

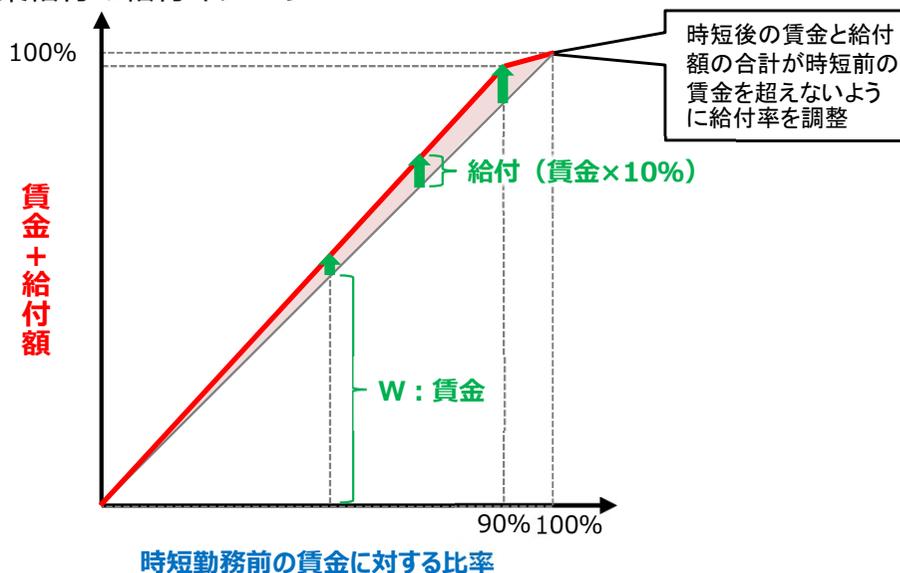
見直し内容

- 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



5. 企業への支援

令和7年度当初予定額 **358**億円 (181億円) ※()内は前年度当初予算額

1 事業の目的

※令和6年度補正予算 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（育休中等業務代替支援コースを除く）。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0.8億円（2.3億円）を計上

加算措置／加算額

<出生時両立支援コース>

- 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ん認定事業主であった場合 **15万円**加算

<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**
- 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）

<柔軟な働き方選択制度等支援コース>

対象となる子の年齢を中学校卒業まで引き上げた場合 **20万円**加算

<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。

環境整備加算 **10万円**加算

➢ 雇用環境整備措置を4つ全て実施した場合

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） **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
- ②第2種（男性育休取得率の上昇等） **60万円**
➢ 申請年度の前年度を基準とし、男性育休取得率（%）が30ポイント以上上昇し、50%以上となった場合等

- ①育休取得時 **30万円** ※無期雇用者、
- ②職場復帰時 **30万円** 有期雇用労働者各1人限り

- ①**育児休業中の手当支給 最大140万円**
（「休業取得時」30万円＋「職場復帰時」110万円）
・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か月まで

- ②**育短勤務中の手当支給 最大128万円**
（「育短勤務開始時」23万円＋「子が3歳到達時」105万円）
・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3万円/月、子が3歳になるまで

- ③**育児休業中の新規雇用 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
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

制度2つ導入し、対象者が制度利用 **20万円** 制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 **25万円**
 改正法（※）施行後は
 制度3つ導入し、対象者が制度利用 **20万円** 制度4つ以上導入し、対象者が制度利用 **25万円**
 （※）柔軟な働き方を実現するための措置

・子の看護等休暇制度有給化支援
 制度導入時 **30万円** ※1年度5人まで

- ①**介護休業 取得・復帰：40万円**（※5日以上。15日以上取得・復帰で60万円）
- ②**介護両立支援制度** ※20日以上利用。（）は60日以上利用。
 制度1つ導入し、対象者が制度を1つ利用 **20万円**（30万円）
 制度2つ以上導入し、対象者が制度を1つ利用 **25万円**（40万円）
- ③**業務代替支援**※5日以上利用。（）は15日以上取得・利用の場合
 介護休業中の新規雇用等 **20万円**（30万円）
 介護休業中の手当支給等 **5万円**（10万円）
 短時間勤務中の手当支給等 **3万円**（※15日以上利用の場合のみ）

コース名／コース内容

出生時両立支援コース

33.8億円（41.5億円）

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

育児休業等支援コース

33.6億円（40.2億円）

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

育休中等業務代替支援コース

266.3億円（87.8億円）

育児休業や育短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

柔軟な働き方選択制度等支援コース

12.1億円（3.7億円）

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

介護離職防止支援コース

11.9億円（5.1億円）

「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