

# 改正育児・介護休業法、次世代法

## 改正内容と対応のポイント

(令和6年10月31日現在版)

令和6年5月に改正育児・介護休業法、次世代法（次世代育成支援対策推進法）が公布され、令和7年4月1日から、段階的に施行されます。  
改正内容のポイントなどをご案内いたします。

(千葉労働局雇用環境・均等室)

# 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正ポイントのご案内

公布日：令和6年5月31日

以下が改正内容の主なポイントになります。※詳細は今後省令等で定められます。

## I：育児・介護休業法の改正ポイント

### ① 柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務になります

施行日：公布後1年6か月以内の政令で定める日

- 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
- 事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

- ・事業主は、
  - ・始業時刻等の変更
  - ・テレワーク等(10日/月)
  - ・保育施設の設置運営等
  - ・新たな休暇の付与(10日/年)
  - ・短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※ テレワーク等と新たな休暇は、原則時間単位で取得可とする。詳細は省令。

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。（※各選択肢の詳細は省令等）

- ・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。
- ・事業主が措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。
- ・個別周知・意向確認の方法は、今後、省令により、面談や書面交付等とされる予定です。

### ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大されます

施行日：令和7年4月1日

#### 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が請求可能に

### ③ 育児のためのテレワークの導入が努力義務化されます

施行日：令和7年4月1日

- 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。

主な改正内容は9つ（も）あります。こちら→の厚生労働省の「改正ポイントのご案内リーフレット」（改正リーフレット）の項目①～⑨ごとに改正内容をご説明します。

# 主な改正内容(9つ)

まず、主な改正内容は次の**9つ**です。

## 1. 育児・介護休業法関係

- ① 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関し、2つ以上の「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（など）
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象が拡大
- ③ 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措置を講じる努力義務
- ④ 子の看護休暇の見直し（対象となる子の範囲拡大、取得事由の追加等）
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前における個別の意向聴取・配慮が事業主の義務に
- ⑥ 育児休業取得状況の公表義務が常時雇用する労働者300人超の企業まで拡大
- ⑦ 介護離職防止のための個別周知・意向確認、雇用環境整備（研修実施、相談窓口設置など）等の措置が事業主の義務に

## 2. 次世代法関係

- ⑧ 法律の有効期限が延長されました（令和17年3月31日まで）
- ⑨ 常時雇用する労働者100人超の企業に義務となっている「一般事業主行動計画」策定時に、育児休業取得等に関する状況把握や数値目標設定が義務付けられます。

# 施行スケジュール



施行される日	内容
令和6年5月31日 (公布日)	⑧次世代育成支援対策推進法の有効期限延長
令和7年4月1日	②所定外労働時間の制限の対象拡大 ③3歳に満たない子を養育する労働者のテレワーク措置 ④子の看護休暇の見直し ⑥300人超の企業に育児休業取得状況の公表義務拡大 ⑦介護離職防止のための個別周知・意向確認、雇用環境整備、早い段階（40歳等）での両立支援制度等に関する情報提供 ⑨「一般事業主行動計画」策定時に、育児休業取得等に関する状況把握や数値目標設定が義務化
令和7年10月1日	①3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者への柔軟な働き方措置 ⑤妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前における個別の意向聴取・配慮

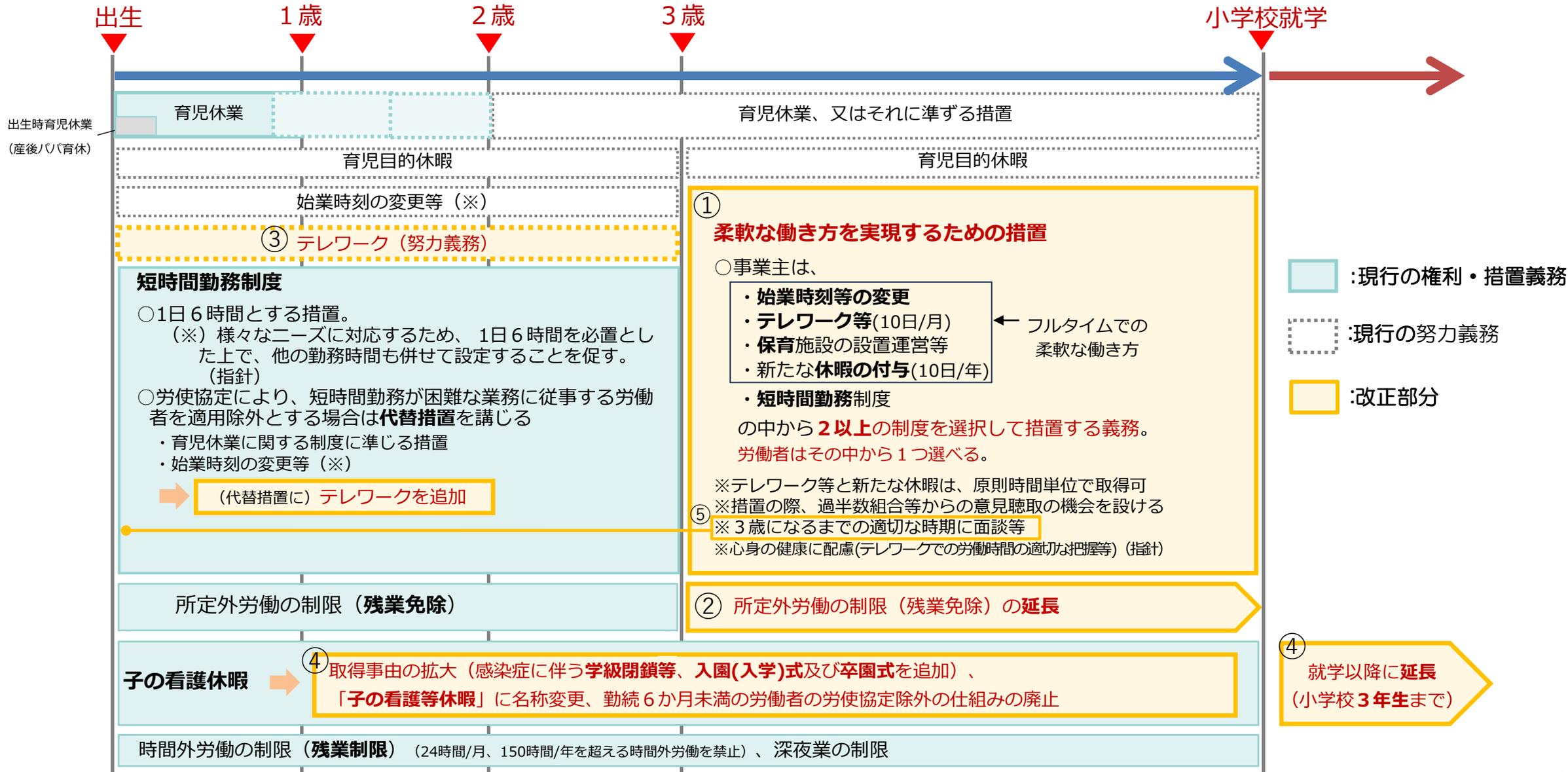
令和7年に **2段階に分かれて施行**されます。改正リーフレット①の「柔軟な働き方措置」や改正リーフレット⑤の「3歳になる前の個別意向聴取・配慮」は令和7年の10月施行です。



改正が多すぎて、これで分かる訳がありません・・・。  
1つずつ順番に内容を詳しく確認していきましょう。

育児関係制度の改正イメージは次のとおりです。

# 育児関係制度の改正イメージ図



※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

# ① 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に対する「柔軟な働き方を実現するための措置」等 【令和7年10月1日施行】



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、

## (1) 始業時刻変更等の措置

👉 「フレックスタイム制」又は「(1日の所定労働時間を変更することなく)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)」を設ける

## (2) 10日/月のテレワーク

👉 「1日の所定労働時間を変更とすることなく利用できるもの」、「(週所定労働日数が5日の労働者に対しては)1か月10日以上利用可能なもの」  
「時間単位で取得可能で、始業時刻又は終業時刻と連続するもの」であること

## (3) 保育施設の設置運営等

👉 保育施設の設置運営や、ベビーシッターの手配とその費用負担

## (4) 10日/年の新たな休暇の付与

👉 「有給休暇や子の看護休暇などの法定の休暇とは別に付与」、「1日の所定労働時間を変更することなく年間10日以上利用できるもの」(子の人数にかかわらず年間10日)、「時間単位で取得可能で、始業時刻又は終業時刻と連続するもの」であること

## (5) 短時間勤務制度

👉 「1日の所定労働時間を6時間とする措置」は必ず設ける

(参考)

現行法でも、「3歳に満たない子」を養育する労働者が希望した場合は措置する必要があるものです。

1

の5つの中から**2以上の制度を選択して措置**する必要があります(全部が必須な訳ではありません)。

◎ 事業主は**措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける**ことが必要です。

◎ **労働者は**事業主が講じた上記の措置の中から**1つを選択して利用**します。

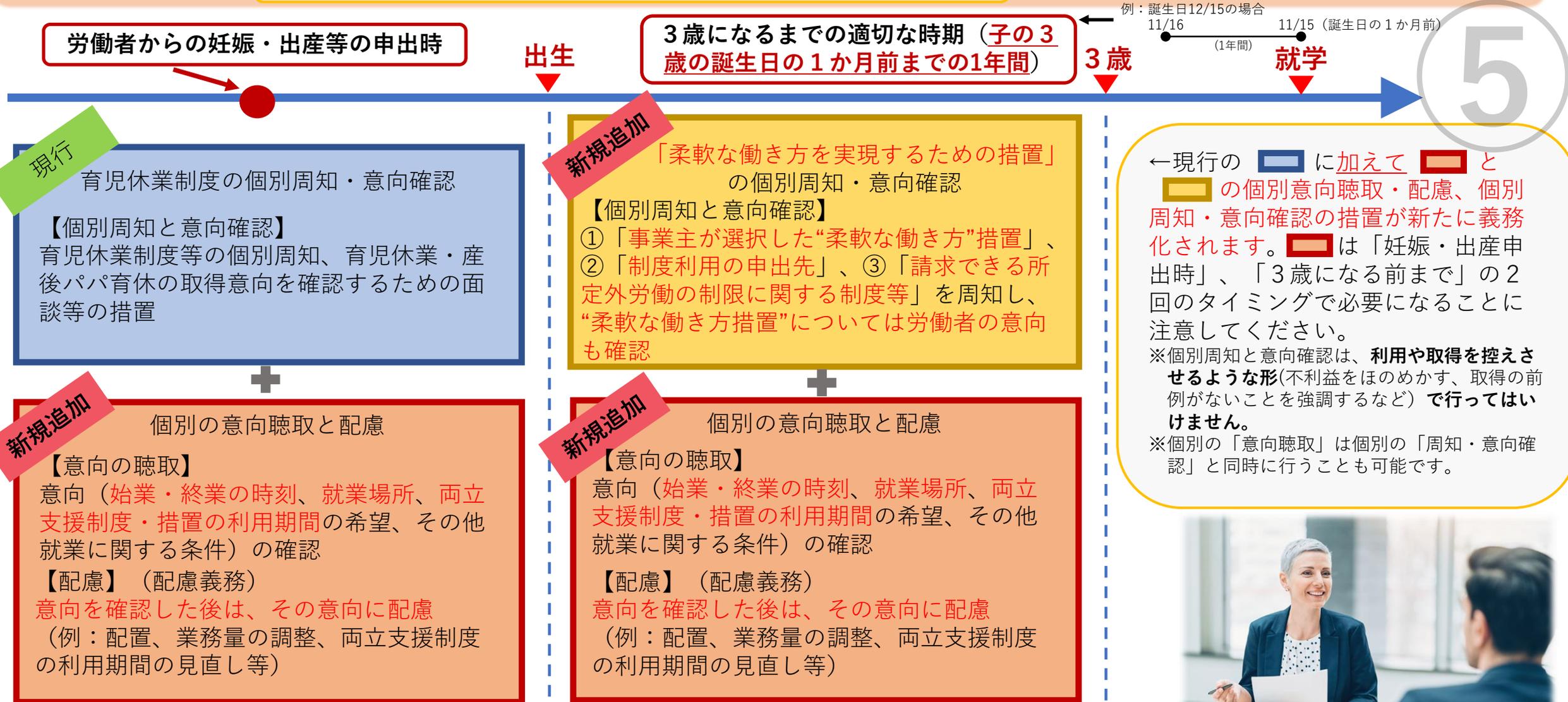
◎ 事業主が措置した制度は、「**子が3歳になる前の適切な時期**」(子の3歳の誕生日の1か月前までの1年間)に、対象労働者に、「**制度利用の申出先**」、「**請求できる所定外労働の制限に関する制度等**」と併せて**面談や書面交付により個別周知し、利用の意向確認を行う**ことが必要です(なお、「意向確認」の措置とは、**意向確認のための働きかけを行えばよいもの**です)。

労使協定の締結により「柔軟な働き方を実現するための措置」の**対象外**とすることができる労働者は、①引き続き雇用された期間が1年に満たない者、②1週間の所定労働日数が2日以下の者、です。

# ⑤妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前における個別の意向聴取・配慮が事業主の義務に

改正リーフレット上の順番とは前後しますが、先ほどの改正項目①の関連改正なので先に説明いたします。

**【令和7年10月1日施行】**



※個別周知・意向確認は、①面談、②書面の交付、③ファクシミリを利用しての送信、④電子メール等の送信、のいずれかの方法で行うことが必要です（①はオンライン面談も可能。③、④は労働者が希望する場合のみ）。

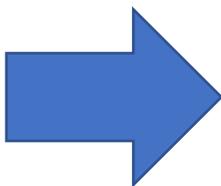
## ②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

【令和7年4月1日施行】

2

### 現行

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が請求可能

これはシンプルです。  
所定外労働の制限（残業免除）を請求できる労働者の範囲が拡大されます。



③ 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じる努力義務

【令和7年4月1日施行】

3

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、事業主の**努力義務**となります。

これもシンプルです。努力義務として追加されます。

(参考) なお、上記の努力義務とは別件ですが、テレワーク関連で以下の改正もあり、同様に令和7年4月1日施行です。

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** (※) にテレワークが追加されます。

※短時間勤務制度について、労使協定により、「業務の性質・実施体制に照らして短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務（業務の範囲は具体的に定めることが必要）に従事する労働者」を適用除外とすることができますが、その場合は当該労働者に対し、「始業終業時刻変更等の措置」として、①フレックスタイム制度、②時差出勤の制度、③3歳に満たない子に係る保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与、のいずれかを代替措置として講じなければならないこととなっています。



## ④ 子の看護休暇の見直し（対象となる子の範囲拡大、取得事由の追加等）

【令和7年4月1日施行】

4

### 改正前

#### 【名称】

- 「子の看護休暇」

#### 【対象となる子の範囲】

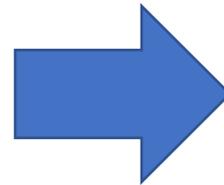
- 小学校就学の始期に達するまで

#### 【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
  - 感染症に伴う学級閉鎖等
  - 入園(入学)式、卒園式
- ← 追加

#### 【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 ← **廃止**
- (2) 週の所定労働日数が2日以下 ((2)のみに)

対象となる「子の範囲」、「取得事由」が拡大します。  
労使協定により子の看護休暇取得の対象外とすることができる労働者の範囲は狭まります。なお、取得可能日数は現行（1年間に5日、子が2人以上の場合は10日）から変更はありません。



# ⑥ 育児休業取得状況の公表義務が、常時雇用する労働者300人超の企業まで拡大 【令和7年4月1日施行】

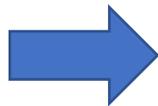
6

現行

常時雇用労働者**1,000人超**の企業に公表義務

改正後

常時雇用労働者**300人超**の企業に公表義務（対象企業拡大）



## ○「常時雇用する労働者」とは？

- ・ 期間の定めなく雇用されている者
- ・ 過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

## ○公表する内容は？

以下の①または②のいずれかの数値（割合）の公表が必要です。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を} \\ \text{利用した男性労働者の数の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※「育児休業等」とは、育児・介護休業法に基づく、「育児休業」（産後パパ育休を含む）のほか、「育児・介護休業法23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者に短時間勤務制度を講じない場合の代替措置）や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）に基づき、育児休業に関する制度に準ずる措置として講じた休業」（1歳（延長した場合は1歳6か月または2歳）以降における、育児・介護休業法の育児休業に準じた休業）のことで。

※「育児を目的とした休暇制度」とは、休暇の目的の中に「育児を目的とするもの」であることが就業規則等で明らかにされている休暇制度です（育児休業や子の看護休暇などの法定の制度は除く）。

## ○いつまでに公表？、どこに公表？

- ・ 前事業年度の終了後、概ね3か月以内に前事業年度における状況を公表してください（例：2025年3月決算の場合は2025年6月末までに公表が必要です）。
- ・ インターネット掲載など一般の方が閲覧できる方法での公表が必要です。厚労省運営のウェブサイト「両立支援のひろば」への入力をお勧めしています。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト  
両立支援のひろば

次世代法に基づく  
一般事業主行動計画を公表しましょう！

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト  
両立支援のひろば

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

## 2025年4月から、男性労働者の育児休業取得率等の公表が従業員が300人超1,000人以下の企業にも義務化されます

育児・介護休業法では、**男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表**することが、従業員が1,000人を超える企業の事業主に義務付けられています。

育児・介護休業法の改正により、**従業員が300人超1,000人以下の企業にも公表が義務付けられます。**  
(令和7(2025)年4月1日施行)

### 改正後の対象企業 常時雇用する労働者が300人を超える企業

「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。次のような者が該当します。

#### 常時雇用する労働者

- ・ 期間の定めなく雇用されている者
- ・ 一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。  
すなわち、過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

### 公表内容 次の①または②いずれかの割合

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のいずれかの割合を指します。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \\ \text{の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※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/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

### 公表方法 インターネットなどによる公表

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」には、12万社以上にご登録いただいています。こちらでの公表をお勧めします。

また、公表内容①や②とあわせて、任意で「女性の育児休業取得率」や「育児休業平均取得日数」なども公表して自社の実績をPRしてください。

仕事と家庭の両立の取組を支援する情報サイト  
**両立支援のひろば**  
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

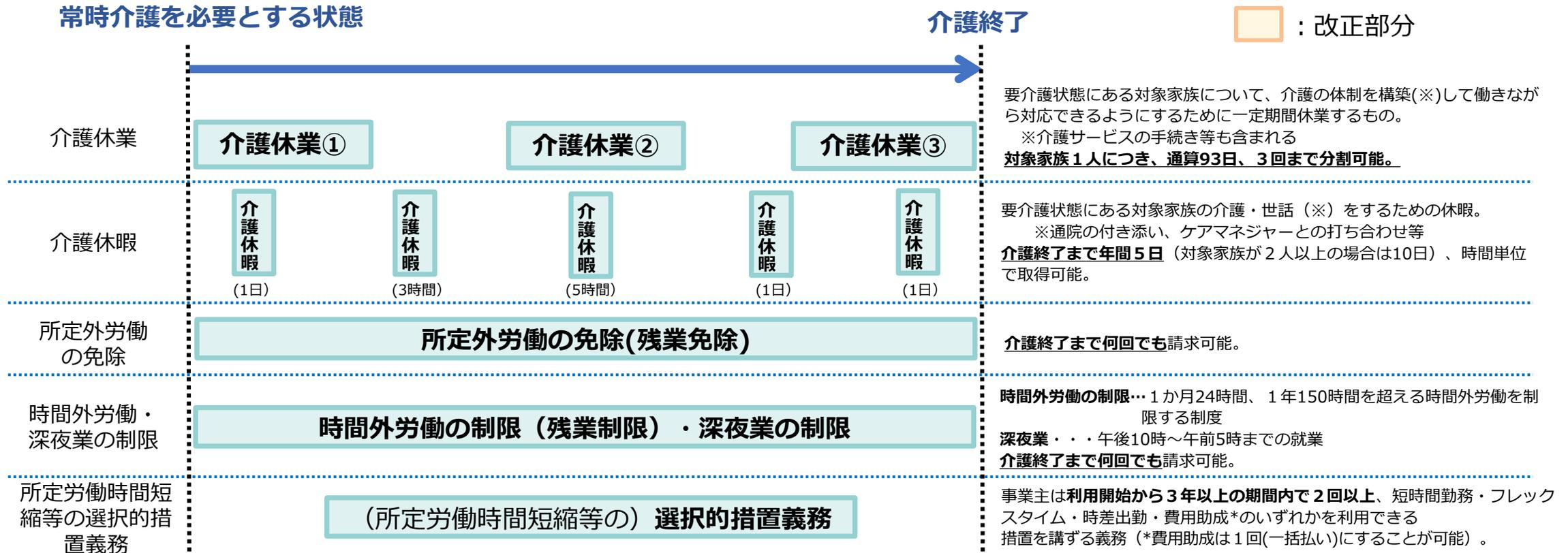


→  
育児休業の取得率等公表については専用のリーフレットもありますのでこちらもご覧ください。

介護関係制度の改正イメージは次のとおりです。

# 介護関係制度の改正イメージ図

■ : 現行の権利・措置義務  
 ■ : 改正部分



- 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**。

介護休業・休暇等の部分は大きな変更はありません。

# ⑦介護離職防止のための個別周知・意向確認、雇用環境整備（研修実施、相談窓口設置など）の措置が事業主の義務に 【令和7年4月1日施行】



介護休業・介護休暇・所定外労働の免除等の基本的な仕組みはほとんど変わりません。

次の（１）～（５）の５点が追加等されます。

## （１）介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別周知・意向確認の措置

対象家族が当該労働者の介護を必要とする状況となったことを申し出たときは、事業主は次のア、イ、ウの事項の個別周知と制度利用の意向確認を行う必要があります。（なお、「意向確認」の措置とは、意向確認のための働きかけを行えばよいものです）。

ア 次の i～VIの制度等（制度の内容）

- i 介護休業に関する制度
- ii 介護休暇に関する制度
- iii 所定外労働の制限に関する制度
- iv 時間外労働の制限に関する制度
- v 深夜業の制限に関する制度
- vi 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

**(補足)**

iの「介護休業」に対し、このii～VIを「介護両立支援制度等」と呼びます（以下同じなのでご注意ください）。

イ 介護休業及び介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など）

ウ 介護休業給付金に関すること

👉個別周知・意向確認は、①面談、②書面の交付、③ファクシミリを利用したの送信、④電子メール等の送信、のいずれかの方法で行うことが必要です（①はオンライン面談も可能。③、④は労働者が希望する場合のみ）。

👉個別周知・意向確認は申出が円滑に行われるようにすることが目的です。取得や利用を控えさせるような形（不利益をほのめかす、取得の前例がないことを強調するなど）で行ってはいけません。

（２）～（４）は次以降の画面でご説明します。



## (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

介護離職防止のため、**40歳等の早い段階での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うことが事業主の義務となります。**

👉 “40歳等”の具体的な**時期**は次の**ア又はイのいずれか**です。

**ア** 40歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度の初日から末日まで（1年間）

**イ** 40歳に達した日の翌日（誕生日）から起算して1年間

👉 情報提供を行う**事項**は次の**ア、イ、ウ**です。

**ア** 介護休業及び介護両立支援制度等

**イ** 介護休業及び介護両立支援制度等の申出先

**ウ** 介護休業給付金に関する事 ※併せて介護保険制度についても知らせることが望ましい（指針。18ページに参考資料があります）。

👉 先ほどの（1）の場合と同様、個別周知・意向確認は、**①面談、②書面の交付、③ファクシミリを利用したの送信、④電子メール等の送信、のいずれかの方法で行うことが必要です（①はオンライン面談も可能。③、④は労働者が希望する場合のみ）。**

👉 （望ましい）情報提供にあたっては、以下の各種制度の趣旨・目的を踏まえることが望ましいとされています。

・ **介護休業制度**・・・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ためのもの

・ **介護休暇制度**・・・介護保険の手続や要介護状態にある家族の病院の付き添いなど、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

・ **所定労働時間の短縮等の措置**・・・日常的な介護のニーズに定期的に対応するためのもの

(3) ~ (4) は次の画面でご説明します。

7  
(続き)



### (3) 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

介護休業・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、**研修や相談窓口設置等の雇用環境の整備を講じることが事業主の義務となります。**

👉実施する必要があるものは次の**ア、イ、ウ、エの措置のいずれか(少なくとも1つ)**です。

#### ア 介護休業及び介護両立支援制度等に係る**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

#### イ 介護休業及び介護両立支援制度等に係る**相談体制の整備**（相談窓口の設置）

→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

#### ウ 介護休業及び介護両立支援制度等の利用に関する**事例の収集及び事例の提供**

→取得事例を収集し、それらを掲載した書類の配布・社内ネットに掲載することなど

#### エ 介護休業及び介護両立支援制度等とその利用促進に関する**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社内ネットに掲示することなど



7  
(続き)

### (4) 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措置する**努力義務の導入**

### (5) 「**介護休暇**」について、**労使協定の締結により「勤続6か月未満の労働者」を対象外とすることができる仕組みを廃止**

👉**介護休暇** (※) の対象外とすることができる労働者は、①日々雇用の労働者（法律上対象外）、②週所定労働日数が2日以下の労働者（労使協定の締結により対象外）、のみとなります。 ※「**介護休業**」ではありませんのでご注意ください。

次ページは介護保険制度周知の参考資料です。

# (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まることに加えて、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。 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html</a>	
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 <a href="https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/">https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/</a> 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 <a href="https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/">https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/</a> 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 <a href="https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html">https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html</a> 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 <a href="https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html">https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html</a> 介護休業給付の受給要件、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 <a href="https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html">https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html</a> 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 <a href="https://y-ninchisyotel.net/">https://y-ninchisyotel.net/</a> 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。	

## ⑧次世代法の有効期限延長

【令和6年5月31日（法律公布の日）に**施行済み**】

現行

法律の有効期限：令和7年（2025年）3月31日まで



改正後

法律の有効期限：令和17年（2035年）3月31日までに延長

8

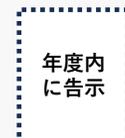


※「くるみん認定」制度も継続されます（認定基準の一部は変更になります）。

時限立法であった次世代育成支援対策推進法（次世代法）の有効期限が再度**10年間延長**となりました。「くるみん認定」制度も継続されますが、令和7年4月1日以降は認定基準が一部変更となります（くるみんの認定マークも変更される予定となっており、別途年度内に告示される予定です）。



R4.4.1~現行



R7.4.1~新マーク

# 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 <u>男性労働者の育児休業等の取得期間の 延伸</u> 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 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）	<u>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）</u>
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）	<u>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）</u>
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）	<u>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）</u>
	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	<u>男性労働者及び女性労働者</u>

令和7年4月1日～  
のくるみん認定基準  
の主な改正内容です。

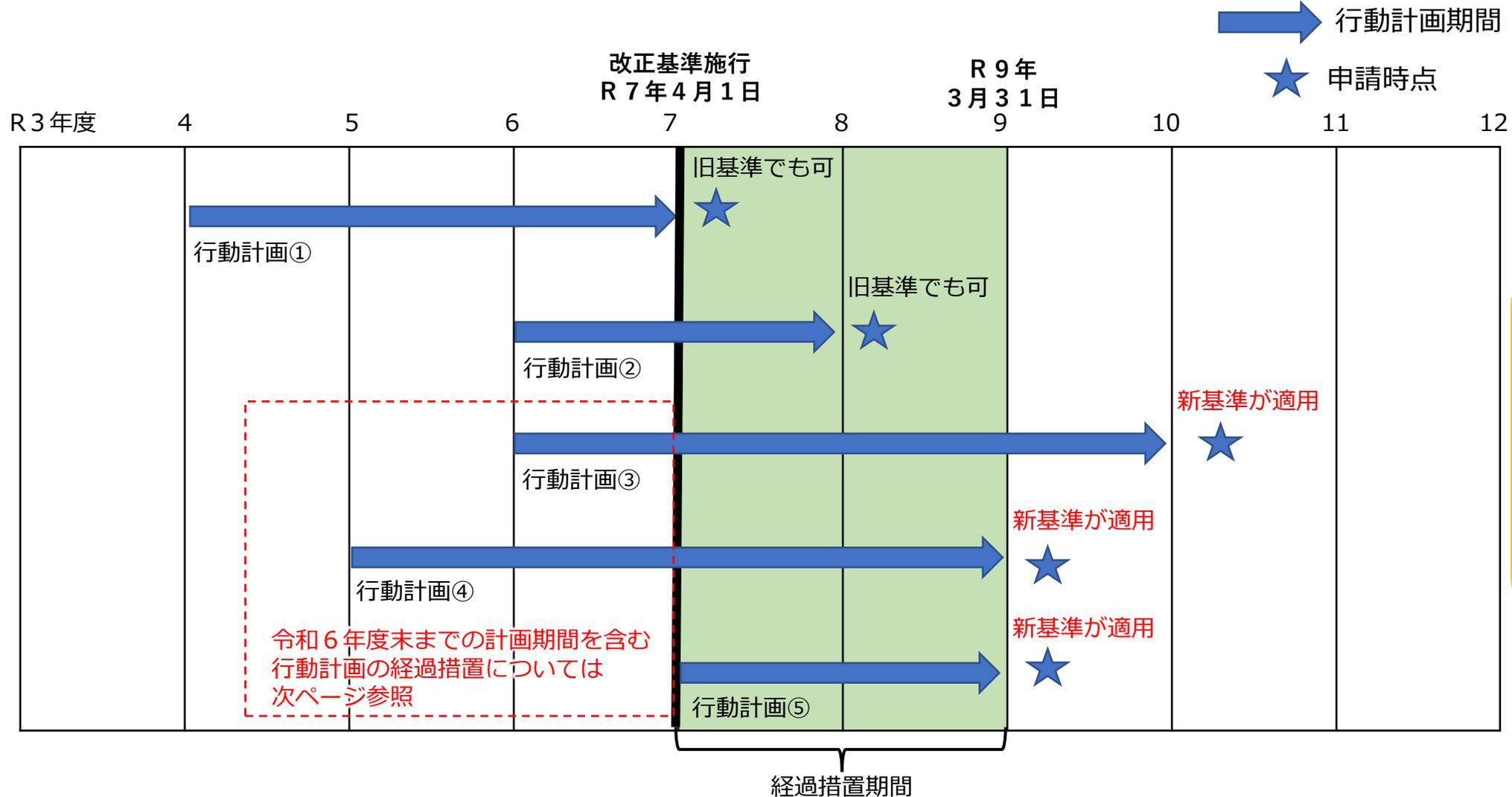
- ・女性労働者の育休取得率  
について、現行では「女性  
労働者全体で75%以上」の  
ところ、「**女性有期雇用労  
働者の育休取得率75%以  
上**」基準が追加
- ・「**具体的な目標を定めて  
実施する措置**」の選択肢に  
ついて、「**所定外労働の削  
減**」を廃止し、「**男性労働  
者の育児休業等の取得期間  
延伸**」に変更
- ・**男性労働者の育休取得率  
基準の引き上げ（10%  
→30%）**
- ・**時間外労働、休日労働時  
間の基準引き上げ（45時間  
未満→30時間未満、25～39  
歳のフルタイム労働者につ  
いての基準追加）**

などの変更が行われ  
ます。

# 施行から2年間のくるみん認定基準の経過措置について

くるみん認定等の基準の改正（※）については、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができる。

※ 男性の育児休業等取得率等の引き上げ、育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合（75%以上）の追加等



令和9年3月31日までは旧基準でも申請できる経過措置が設けられます。

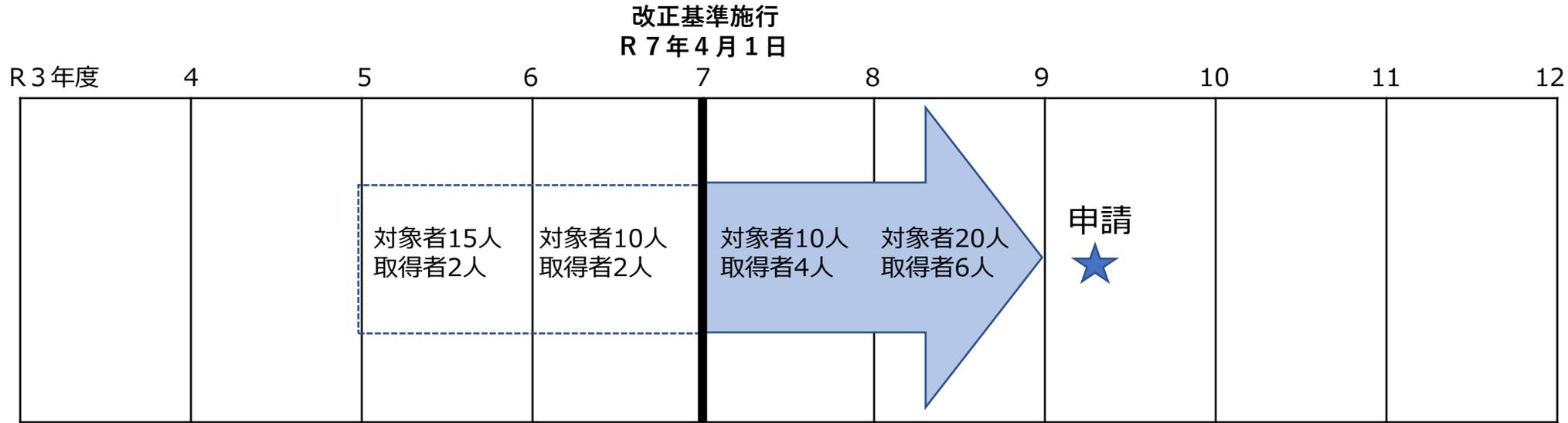
※旧基準に基づく認定の場合は旧くるみんマーク（現行のマーク）が付与されます。

# 令和6年度末までの計画期間を含む行動計画の経過措置について

施行後の行動を評価するため、令和6年度末までに開始した行動計画で、  
 令和7年度以降にくるみん・トライくるみん・プラチナくるみん等の認定申請を行う場合は、  
 令和6年度末までの計画期間を含めずに、令和7年度以降の計画期間を計画期間とみなすことができる。



【例】 くるみん認定申請に係る計画期間が令和5年度から8年度までの4年間であった場合の  
 男性労働者の育児休業等取得率（新基準は30%）



令和7年4月1日以降の計画期間について新基準を達成することにより、新基準でのくるみん認定を申請できる経過措置も設けられます。

令和6年度末までの計画期間を含む  
 計画期間すべてを対象にした場合

育休取得者14人  
 対象者55人 = 25% ←新基準（30%）未達

令和7年度以降の計画期間を対象にした場合

育休取得者10人  
 対象者30人 = 33% ←新基準（30%）達成

⇒ 令和7年度以降の計画期間での新基準達成により、くるみん認定の申請が可能

⑨次世代法により常時雇用労働者100人超の企業に義務となっている「一般事業主行動計画」について、育児休業等に関する状況把握や数値目標設定が義務付けられます。  
【令和7年4月1日施行】

常時雇用する労働者が**100人超の企業**は、労働者の仕事と子育てに関する「一般事業主行動計画」を策定し、都道府県労働局に届け出ることが**義務**とされています（100人以下の企業は努力義務）。

9

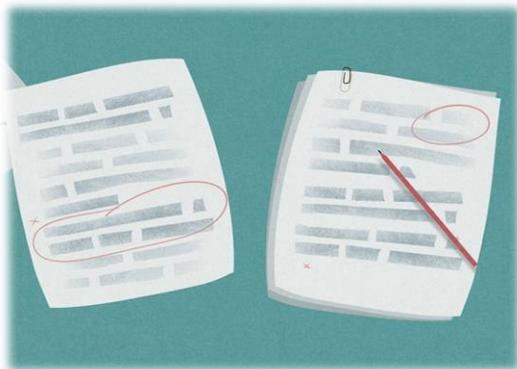
**令和7年4月1日以降、常時雇用する労働者が100人超の企業は、一般事業主行動計画を策定・変更する場合に、次のことが義務となります。**（100人以下の企業は努力義務）

①計画策定時の**育児休業取得状況**（※1）、**労働時間の状況**（※2）の**把握**及び分析

※1 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」です。

※2 フルタイム労働者一人当たりの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は健康管理時間）です。

②育児休業取得状況（※1）、労働時間の状況（※2）に関する定量的な**数値目標の設定**



令和7年4月1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。

# 改正法に対応した育児・介護休業等に関する規則の規程例（就業規則での記載例）や、次世代法の行動計画・くるみん認定制度の変更の詳細資料は、厚生労働省HP内の以下ページに**11月以降順次掲載**される予定です。Q & A など、**改正法の取扱いについての詳細情報は、こちらをご確認いただきつつ今しばらくお待ちください。**

## 【育児・介護休業法関係】

The screenshot shows the official website of the Ministry of Health, Labour and Welfare. The main navigation bar includes 'テーマ別に探す', '報道・広報', '政策について', and '厚生労働省について'. The breadcrumb trail is 'ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用環境・均等 > 職場における子育て支援 > 事業者の方へ > 育児・介護休業法について'. The page title is '子ども・子育て 育児・介護休業法について'. There is a link to a brochure: '育児・介護休業法 関連パンフレット ★こちらからご覧いただけます。'. A 'トピックス' section highlights the amendment: '育児・介護休業法が改正されました ～令和7年4月1日から段階的に施行～'. It lists three key points: 1. Introduction of flexible working arrangements for different age groups. 2. Expansion of disclosure obligations for childcare leave acquisition status. 3. Strengthening of measures to prevent childcare leave suspension. A link to a PDF brochure is provided: 'リーフレット「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正のポイント」」.

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

## 【次世代育成支援対策推進法関係】

The screenshot shows the official website of the Ministry of Health, Labour and Welfare. The main navigation bar includes 'テーマ別に探す', '報道・広報', '政策について', '厚生労働省について', '統計情報・白書', '所管の法令等', and '申請・募集・情報公開'. The breadcrumb trail is 'ホーム > 政策について > 分野別の政策一覧 > 雇用・労働 > 雇用環境・均等 > 職場における子育て支援 > 次世代育成支援対策推進法'. The page title is '次世代育成支援対策推進法'. The main heading is '次世代育成支援対策推進法が改正されました'. The text states: '令和6年5月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法（次世代法）が改正されました。法改正により、次世代法の有効期限が令和17年3月31日までに再延長され、次世代育成支援対策の推進・強化が図られます。'. A link to a PDF summary is provided: 'リーフレット「育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法 改正のポイント」」.

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11367.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)



(参考)  
以降は参  
考情報で  
す。

## ■ 改正育児・介護休業法及び次世代法に関する資料

厚生労働省の以下のページに関係条文等最新情報を順次掲載しています。

① 育児・介護休業法について

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

② 次世代育成支援対策推進法について

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_11367.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html)



## ■ 両立支援等助成金について

働き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しています。

③ [https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)



## ■ 男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト）

企業において、男性の育児休業の取得を促進するため、好事例の周知・啓発、経営層・管理職向けのセミナーを行っています。

④ <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>

## ■ 中小企業育児・介護休業等推進支援事業

中小企業で働く労働者の育児休業取得・円滑な職場復帰支援のための「育休復帰支援プラン」や、介護離職防止のための「介護支援プラン」の策定等に係る**労務管理の専門家による個別支援**やセミナーの開催等を行っています。

⑤ <https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>



## ■ 介護離職の防止に向けた労働者・事業主向け広報資料

労働者や事業主等を対象に、介護に直面した際の  
相談窓口や介護保険サービス、**介護休業制度等の  
利用までの流れ**を解説しています。



## ■ 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。



⑥ [https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWgWl\\_4Ccb14ivhhl-flIVFi](https://www.youtube.com/playlist?list=PLMG33RKISnWgWl_4Ccb14ivhhl-flIVFi)

⑦ [https://www.meti.go.jp/policy/mono\\_info\\_service/healthcare/kaigo/kaigo\\_guideline.html](https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html)

# 両立支援等助成金 (令和6年度予算)

(参考)

令和6年度予算額 **181億円** (100億円) ※ ()内は前年度当初予算額

令和4年度支給実績： 出生時両立支援コース 7,886件  
 育児休業等支援コース 10,642件  
 介護離職防止支援コース 988件

## 1 事業の目的

※令和5年度補正予算額 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。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2.3億円（3.0億円）を計上

コース名/コース内容	支給額 (休業取得/制度利用者1人当たり)	加算措置/加算額
<p><b>出生時両立支援コース</b> 41.5億円 (55.4億円)</p> <p>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</p>	<p>①第1種 (男性の育児休業取得) <b>1人目 20万円</b>                      対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 <b>2~3人目 10万円</b></p> <p>②第2種 (男性育休取得率の上昇等) 1年以内達成: <b>60万円</b>                      第1種受給年度と比較し男性育休取得率 (%) が30ポイント以上上昇した場合等 2年以内達成: <b>40万円</b>                      3年以内達成: <b>20万円</b></p>	<p>&lt;出生時両立支援コース&gt;</p> <p>①第1種 1人目で雇用環境整備措置を4つ実施した場合 <b>10万円加算</b></p> <p>②第2種 第1種受給時にプラチナくるみ認定事業主であった場合 <b>15万円加算</b></p>
<p><b>育児休業等支援コース</b> 40.2億円 (38.7億円)</p> <p>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</p>	<p>①育休取得時 <b>30万円</b>                      プランに基づき3か月以上の休業取得 ※無期雇用者、                      有期雇用労働者各1人限り</p> <p>②職場復帰時 <b>30万円</b>                      育休から復帰後、継続雇用</p>	<p>&lt;育休中等業務代替支援コース&gt;                      プラチナくるみ認定事業主は、①③を以下の通り割増。</p> <p>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</p> <p>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  <b>最大82.5万円</b>                      ・最短: 7日以上: <b>11万円</b>                      ・最長: 6か月以上: <b>82.5万円</b></p> <p>育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合                      ①~③に<b>10万円加算</b> (1か月以上の場合のみ)</p>
<p><b>育休中等業務代替支援コース</b> 87.8億円 (新規)</p> <p>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</p>	<p>①育児休業中の手当支給 <b>最大125万円</b>                      ・業務体制整備経費: 5万円 (育休1月未満 2万円)                      ・業務代替手当: 支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで</p> <p>②育短勤務中の手当支給 <b>最大110万円</b>                      ・業務体制整備経費: 2万円                      ・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</p> <p>③育児休業中の新規雇用 <b>最大67.5万円</b>                      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                      ※①~③合計で1年度10人まで、初回から5年間</p>	<p>&lt;各コース共通&gt;  <b>育児休業等に関する情報公表加算</b></p> <p>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、<b>2万円加算</b>                      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。</p>
<p><b>柔軟な働き方選択制度等支援コース</b> 3.7億円 (新規)</p> <p>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</p>	<p><b>制度2つ導入し、対象者が制度利用 20万円</b></p> <p><b>制度3つ以上導入し、対象者が制度利用 25万円</b></p> <p>※1年度5人まで</p>	
<p><b>介護離職防止支援コース</b> 5.1億円 (2.9億円)</p> <p>「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</p>	<p>介護休業 ①休業取得時 <b>30万円</b>                      ②職場復帰時 <b>30万円</b></p> <p>介護両立支援制度 <b>30万円</b></p> <p>※休業、両立支援制度それぞれで1年度5人まで</p>	<p>個別周知・環境整備加算 休業①/両立支援制度に<b>15万円加算</b>                      対象労働者への個別周知・雇用環境整備の実施</p> <p>業務代替支援加算 休業②に新規雇用<b>20万円加算</b>                      休業取得者の業務代替体制の整備 手当支給等<b>5万円加算</b></p>

# 両立支援等助成金 (令和7年度概算要求)

令和7年度概算要求額 **358**億円 (181億円) ※ ()内は前年度当初予算額

令和5年度支給実績：出生時両立支援コース 4,366件  
育児休業等支援コース 13,168件  
介護離職防止支援コース 1,788件

## 1 事業の目的

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

コース名/コース内容
<b>出生時両立支援コース</b> 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 <b>育児休業等支援コース</b> 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 <b>育休中等業務代替支援コース</b> 266.3億円 (87.8億円) 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
<b>柔軟な働き方選択制度等支援コース</b> 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
<b>介護離職防止支援コース</b> 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

支給額 (休業取得/制度利用者1人当たり)
<b>①第1種 (男性の育児休業取得) 1人目 20万円</b> > 対象労働者が子の出生後8週以内に育休開始 <b>2~3人目 10万円</b> <b>②第2種 (男性育休取得率の上昇等) 1年以内達成: 60万円</b> > 第1種受給年度と比較し男性育休取得率 2年以内達成: <b>40万円</b> (%)が30ポイント以上上昇した場合等 3年以内達成: <b>20万円</b>
<b>①育休取得時 30万円</b> ※無期雇用者、 <b>②職場復帰時 30万円</b> 有期雇用労働者各1人限り
<b>①育児休業中の手当支給 最大125万円</b> ・業務体制整備経費: 5万円 (育休1月未満 2万円) ・業務代替手当: 支給額の3/4 ※上限10万円/月、12か月まで <b>②育短勤務中の手当支給 最大110万円</b> ・業務体制整備経費: 2万円 ・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 <b>③育児休業中の新規雇用 最大67.5万円</b> 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 ※①~③合計で1年度10人まで、初回から5年間
<b>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</b> <b>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</b> (※)柔軟な働き方を実現するための措置 <b>・子の看護等休暇制度有給化支援 制度導入時 30万円</b> ※1年度5人まで
<b>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)</b> <b>②介護両立支援制度 ※20日以上利用。()は60日以上利用。</b> <b>制度1つ導入し、対象者が制度を1つ利用 20万円 (30万円)</b> <b>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)</b> <b>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</b> <b>介護休業中の新規雇用等 20万円 (30万円)</b> <b>介護休業中の手当支給等 5万円 (10万円)</b> <b>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)</b>

※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

<b>&lt;出生時両立支援コース&gt;</b> <b>①第1種</b> 1人目で雇用環境整備措置を4つ以上実施した場合 <b>10万円加算</b> <b>②第2種</b> 第1種受給時にプラチナくるみん認定事業主であった場合 <b>15万円加算</b>
<b>&lt;育休中等業務代替支援コース&gt;</b> プラチナくるみん認定事業主は、①③を以下の通り割増。 <b>①育児休業中の手当支給</b> 業務代替手当の支給額を4/5に割増 <b>③育児休業中の新規雇用</b> 代替期間に応じた支給額を割増 <b>最大82.5万円</b> ・最短: 7日以上: <b>11万円</b> ・最長: 6か月以上: <b>82.5万円</b> 育休取得者/制度利用者が有期雇用労働者の場合 ①~③に <b>10万円加算</b> (1か月以上の場合のみ)
<b>&lt;柔軟な働き方選択制度等支援コース&gt;</b> <b>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</b>
<b>&lt;各コース共通&gt;</b> <b>育児休業等に関する情報公表加算</b> 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、 <b>2万円加算</b> 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

## 改正の趣旨

こども未来戦略（令和5年12月22日閣議決定）の「加速化プラン」に盛り込まれた施策を着実に実行するため、ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化、全ての子ども・子育て世帯を対象とする支援の拡充、共働き・共育ての推進に資する施策の実施に必要な措置を講じるとともに、子ども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるための子ども・子育て支援特別会計を創設し、児童手当等に充てるための子ども・子育て支援金制度を創設する。

## 改正の概要

## 1. 「加速化プラン」において実施する具体的な施策

**（1）ライフステージを通じた子育てに係る経済的支援の強化** 【①児童手当法、②子ども・子育て支援法】

- ①児童手当について、(1)支給期間を中学生までから高校生年代までとする、(2)支給要件のうち所得制限を撤廃する、(3)第3子以降の児童に係る支給額を月額3万円とする、(4)支払月を年3回から隔月（偶数月）の年6回とする抜本的拡充を行う。
- ②妊娠期の負担の軽減のため、妊婦のための支援給付を創設し、当該給付と妊婦等包括相談支援事業とを効果的に組み合わせることで総合的な支援を行う。

**（2）全ての子ども・子育て世帯を対象とする支援の拡充** 【①・②児童福祉法、子ども・子育て支援法等、③～⑤子ども・子育て支援法、⑥児童扶養手当法、⑦子ども・若者育成支援推進法、⑧子ども・子育て支援法の一部を改正する法律】

- ①妊婦のための支援給付とあわせて、妊婦等に対する相談支援事業（妊婦等包括相談支援事業）を創設する。
- ②保育所等に通っていない満3歳未満の子どもの通園のための給付（こども誰でも通園制度）を創設する。
- ③産後ケア事業を地域子ども・子育て支援事業に位置付け、国、都道府県、市町村の役割を明確化し、計画的な提供体制の整備を行う。
- ④教育・保育を提供する施設・事業者を経営情報等の報告を義務付ける（経営情報の継続的な見える化）。
- ⑤施設型給付費等支給費用の事業主拠出金の充当上限割合の引上げ、拠出金率の法定上限の引下げを行う。
- ⑥児童扶養手当の第3子以降の児童に係る加算額を第2子に係る加算額と同額に引き上げる。
- ⑦ヤングケアラーを国・地方公共団体等による子ども・若者支援の対象として明記。
- ⑧基準を満たさない認可外保育施設の無償化に関する時限的措置の期限到来に対する対応を行う。

**（3）共働き・共育ての推進** 【①雇用保険法等、②国民年金法】

- ①両親ともに育児休業を取得した場合に支給する**出生後休業支援給付**及び育児期に時短勤務を行った場合に支給する**育児時短就業給付**を創設する。
- ②自営業・フリーランス等の育児期間中の経済的な給付に相当する支援措置として、国民年金第1号被保険者の育児期間に係る保険料の免除措置を創設する。

## 2. 子ども・子育て支援特別会計（いわゆる「こども金庫」）の創設 【特別会計に関する法律】

子ども・子育て政策の全体像と費用負担の見える化を進めるため、年金特別会計の子ども・子育て支援勘定及び労働保険特別会計の雇用勘定（育児休業給付関係）を統合し、子ども・子育て支援特別会計を創設する。

## 3. 子ども・子育て支援金制度の創設 【①④子ども・子育て支援法、②医療保険各法等】

- ①国は、1(1)①②、(2)②、(3)①②（\*）に必要な費用に充てるため、医療保険者から子ども・子育て支援納付金を徴収することとし、額の算定方法、徴収の方法、社会保険診療報酬支払基金による徴収事務等を定める。
  - ②医療保険者が被保険者等から徴収する保険料に納付金の納付に要する費用（子ども・子育て支援金）を含めることとし、医療保険制度の取扱いを踏まえた被保険者等への賦課・徴収の方法、国民健康保険等における低所得者軽減措置等を定める。
  - ③歳出改革と賃上げによって実質的な社会保険負担軽減の効果を生じさせ、その範囲内で、令和8年度から令和10年度にかけて段階的に導入し、各年度の納付金総額を定める。
  - ④令和6年度から令和10年度までの各年度に限り、（\*）に必要な費用に充てるため、子ども・子育て支援特例公債を発行できること等とする。
- （\*）を子ども・子育て支援法に位置づけることに伴い、同法の目的・「子ども・子育て支援」の定義に、子どもを持つことを希望する者が安心して子どもを生み、育てることができる社会の実現・環境の整備を追加し、同法の趣旨を明確化する。

※この他、子ども・子育て支援法第58条の9第6項第3号イについて、規定の修正を行う。

## 施行期日

令和6年10月1日（ただし、1(2)⑦は公布日、1(2)⑥は令和6年11月1日、1(1)②、(2)①③④⑤、(3)①、2は令和7年4月1日、1(2)②、3②は令和8年4月1日、1(3)②は令和8年10月1日に施行する。）

# 育児休業給付の給付率引上げ

(参考)

## 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

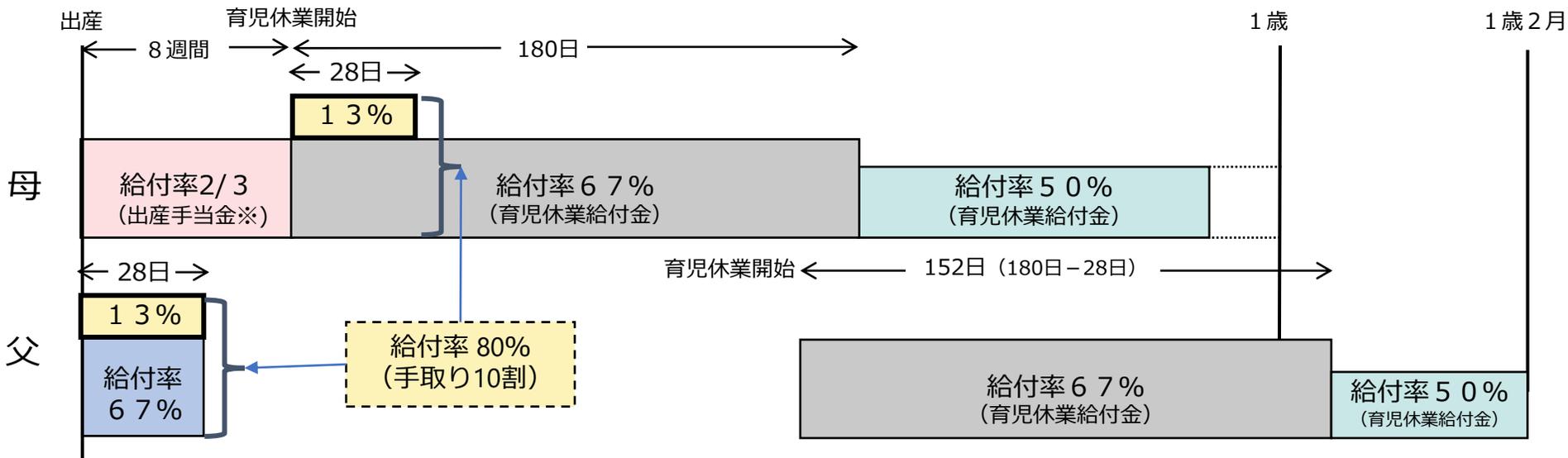
- 子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後8週間以内、女性は産後休業後8週間以内）に、被保険者とその配偶者の両方が**14日以上**の育児休業を取得する場合に、**最大28日間**、休業開始前賃金の13%相当額を給付し、育児休業給付とあわせて**給付率80%（手取りで10割相当）**へと引き上げることとする。

※ 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。

(参考)

## 現状・課題

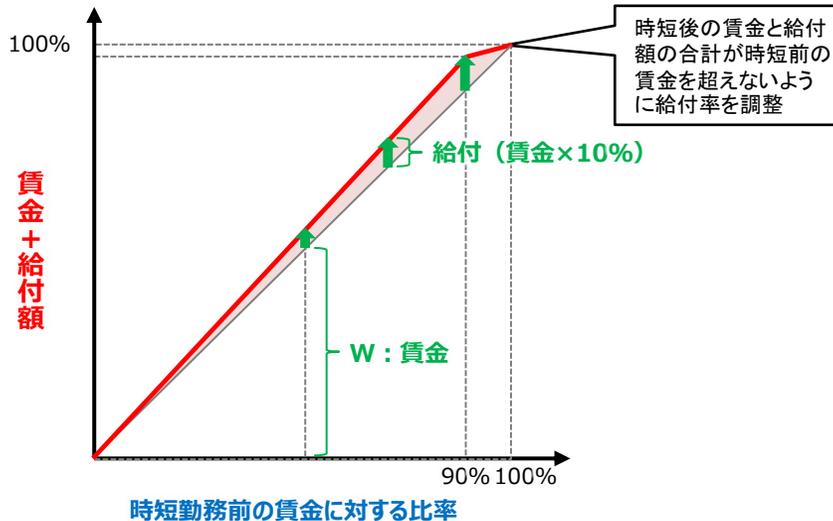
- 現状では、育児のための短時間勤務制度を選択し、賃金が低下した労働者に対して給付する制度はない。
- 「共働き・共育て」の推進や、子の出生・育児休業後の労働者の育児とキャリア形成の両立支援の観点から、柔軟な働き方として、時短勤務制度を選択できるようにすることが求められる。

## 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



ご覧いただきありがとうございました。