

育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正のポイント

厚生労働省 雇用環境・均等局 職業生活両立課

1 はじめに

2023年に生まれた子どもの数は73万人を下回り（令和5年人口動態統計月報年計（概数））、統計開始以来最も低い数字となるなど、少子化は我が国が直面する最大の危機といわれる程に深刻な状況にあります。

こうした少子化の背景として、仕事と子育ての両立の難しさ、家事・育児の負担が依然として女性に偏っている状況も要因の一つと指摘されており、若い世代の誰もが、子どもを生み、育てたいという希望がかなえられるよう、「共働き・共育て」の第一歩として男性の育児休業の取得を促進していくとともに、育児期を通じて多様な働き方を組み合わせることで、男女で育児・家事を分担しつつ、希望に応じてキャリア形成との両立を可能とする仕組みを構築することが重要です。

また、家族の介護・看護による離職者は年間約10.6万人に上り、仕事と介護の両立も課題となっています。そのうち、介護を理由に離職した労働者には、本人やその勤務先において、両立支援制度の内容や利用方法に関する知識が十分ではなかった等の事情もみられ、適切かつ円滑な制度利用のための環境整備が求められています。

これらの課題への必要な措置として、労働政策審議会や国会での議論を経て、先の通常国会で育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正が行われ、令和7年4月から順次施行されることとなりました。

2 育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の改正の概要

（1）柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

子が生まれてから間もないうちは、育児休業や短時間勤務を希望する割合が高いものの、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）等を踏まえ、

- 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や、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付け
- 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
- ③ 子の看護休暇を感染症に伴う学級閉鎖や入園（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（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続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
- 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
- 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聴取と配慮の義務付け

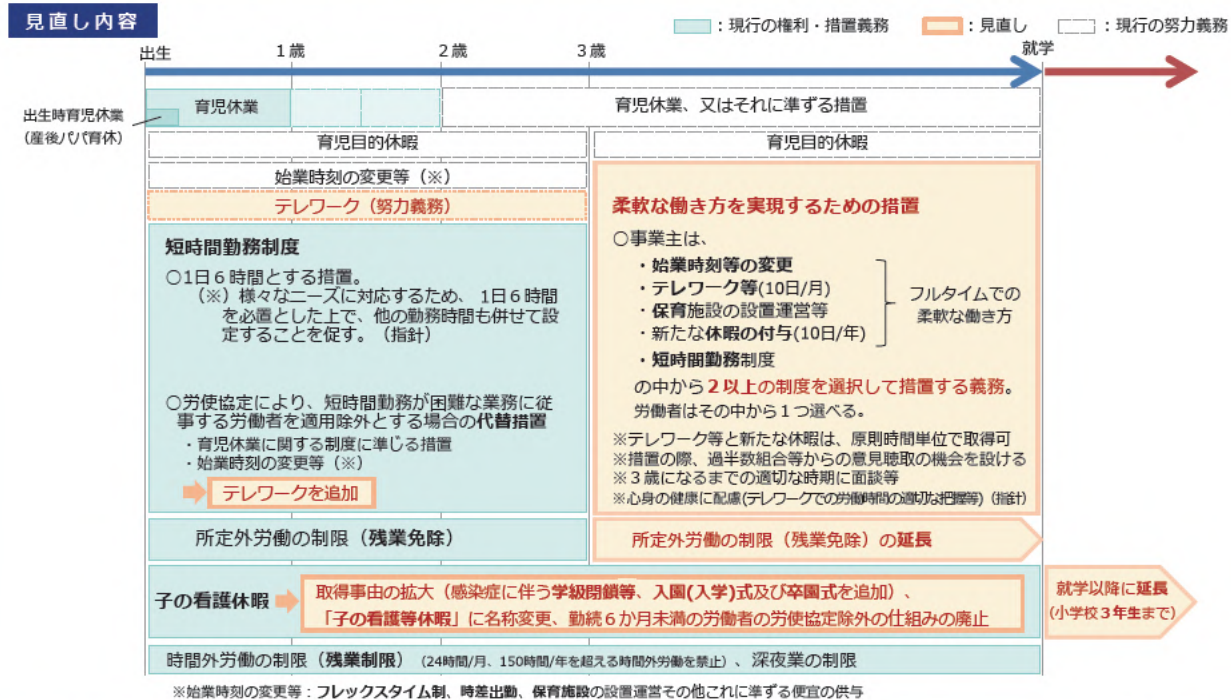
が盛り込まれました。

具体的には、①の柔軟な働き方については、「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」の中から2以上の制度を選択して措置すること、その際には、過半数組合等からの意見聴取の機会を設けることが義務付けられます。

また、これらの制度の周知、利用意向の確認等のため、育児中の労働者に対しては、その養育する子が3歳になるまでの適切な時期に面談等を実施することも併せて必要となります。選択対象となる制度のうち、「テレワーク等」と「新たな休暇」については、原則時間単位で取得可能な制度である必要があります。

③の子の看護休暇については、取得事由として感染症に伴う学級閉鎖や入園（入学）式及び卒園式を追加することとし、「子の看護等休暇」と名称変更されます（【資料1】参照）。

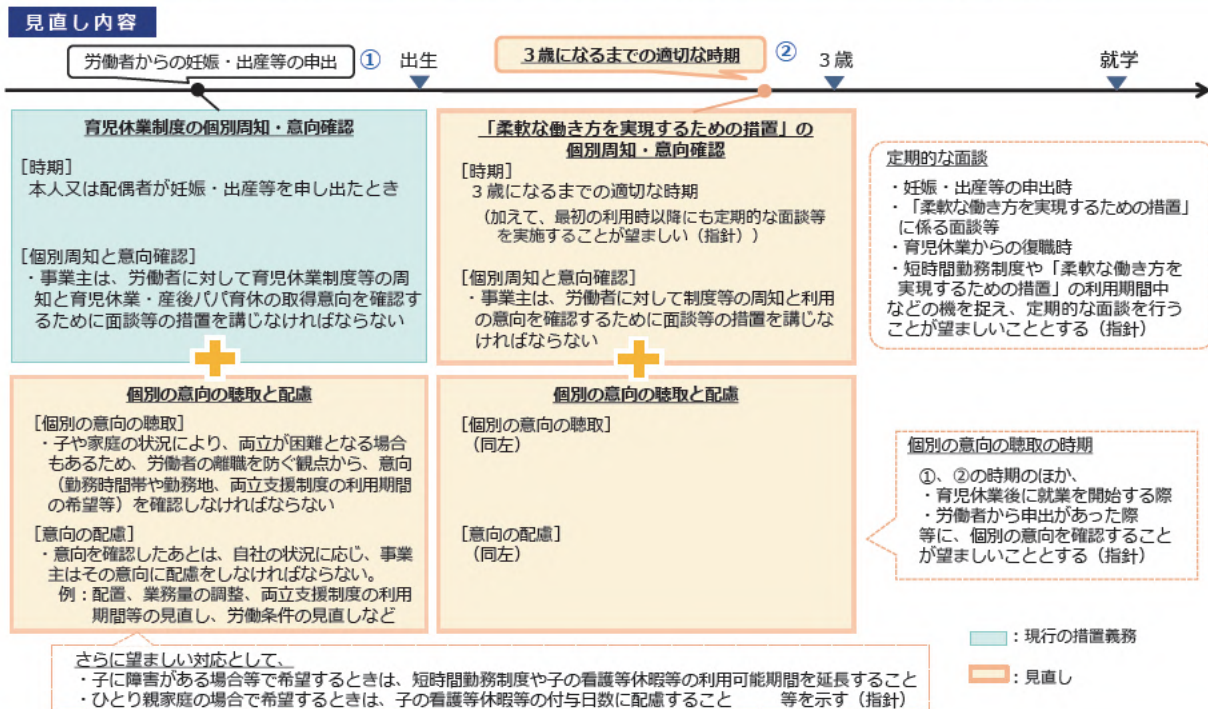
【資料1】 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充



これらの改正のほか、労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応する上で、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こと等を踏まえ、⑤の個別の意向の確認と配慮については、「妊娠・出産等の申出時」において、子や家庭の状況により仕事との両立が困難となる場合もあるため、事業主は、現行の育児休業制度の個別周知・意向確認に加え、個別の意向（勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間の希望等）を聴取し、自社の状況に応じ、その意向に配慮すること（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）が求められます。

さらに、「子が出生後3歳に達するまでの適切な時期」に、前述①の柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知と意向確認とともに、「妊娠・出産等の申出時」と同様、個別の意向聴取とその意向への配慮が求められます（【資料2】参照）。

【資料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



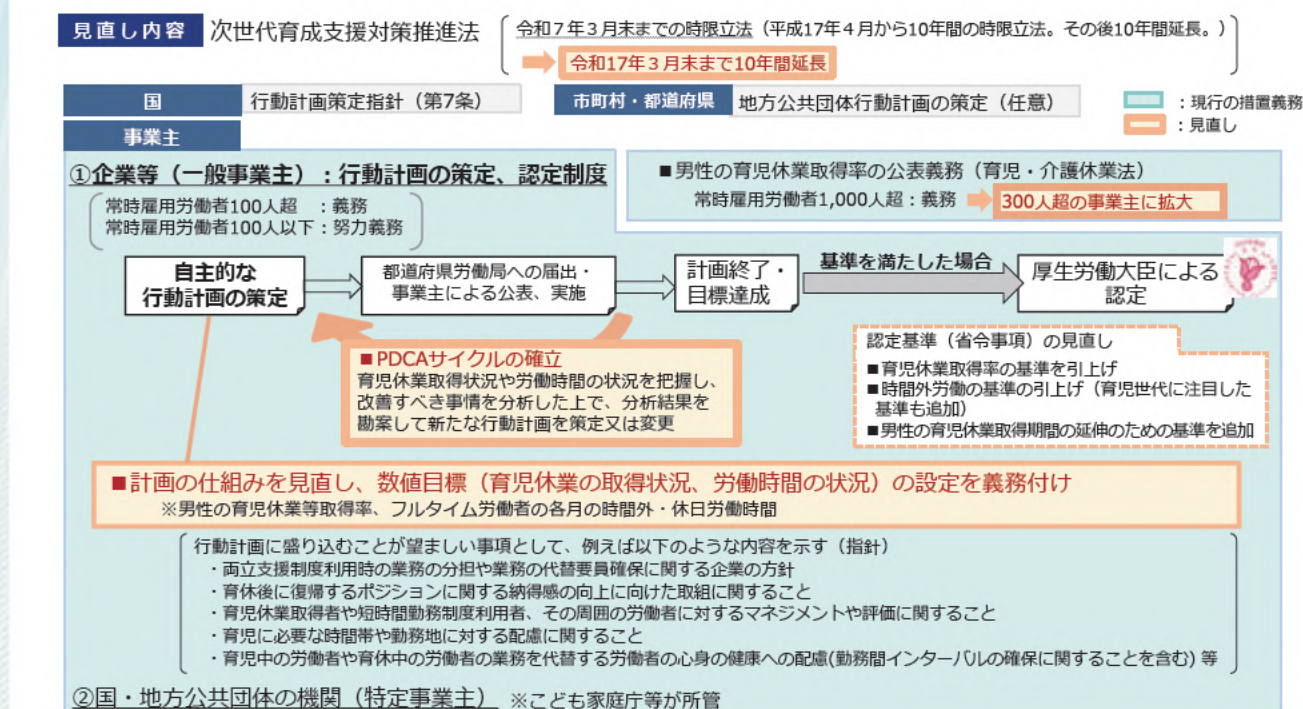
(2) 公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進等

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べく、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進する必要があることを踏まえ、

- ① 男性の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
- 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
- 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年間延長が盛り込まれました。

なお、②の行動計画のうち、一般事業主行動計画については、常時雇用する労働者が100人超の事業主は作成・届出が義務付けられているところですが、計画の実効性を高めるため、PDCAサイクルを確立する仕組みが設けられることとなりました。具体的には、自社の男性の育児休業の取得状況や時間外労働等の労働時間の状況を把握し、次世代育成支援の観点から改善すべき事情等を分析した上で、当該事項の数値目標を設定した行動計画を策定すること（及び達成に向けて行動すること）が義務付けられました（【資料3】参照）。

【資料3】 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



(3) 仕事と介護の両立支援制度の強化等

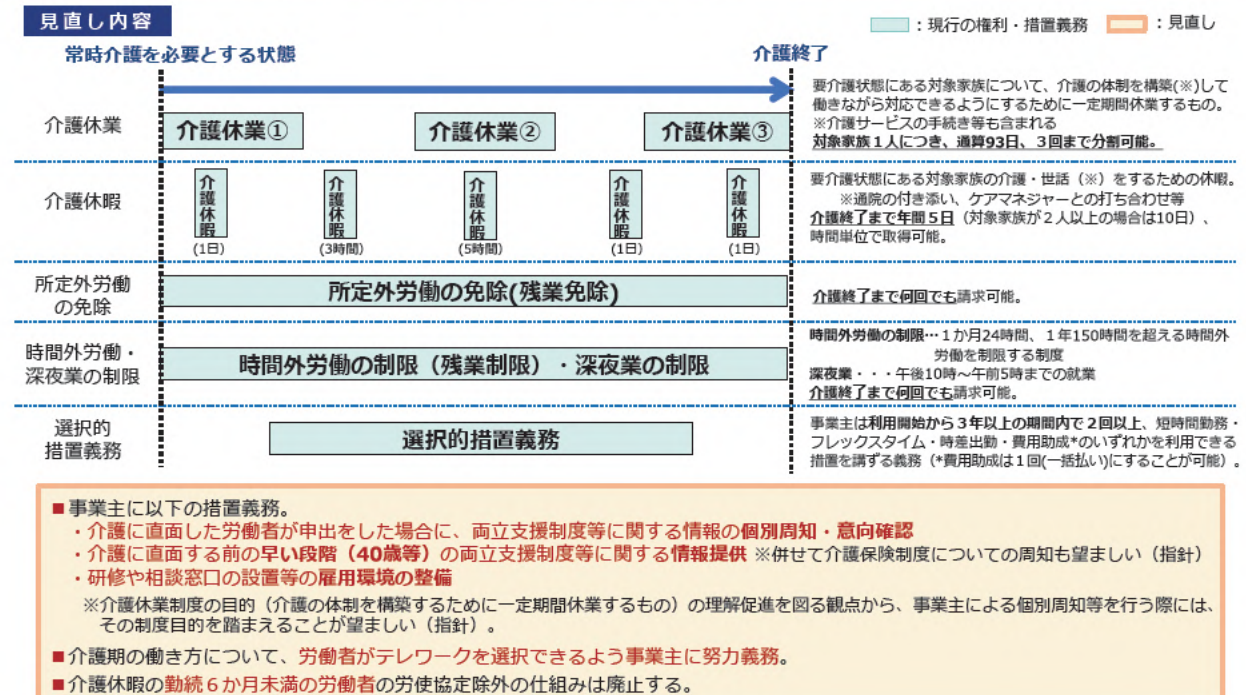
仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止し、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要であることから、

- 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
- 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
- ③ 介護休暇について、勤続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
- 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、テレワークを追加等が盛り込まれました。

②の情報提供については、介護に直面する前の早い段階（40歳等）の実施が義務付けられます。その際、併せて介護保険制度について周知することが望ましいです。

また、①、②に共通しますが、対象労働者における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、個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえて周知することが望ましいです（【資料4】参照）。

【資料4】 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



(4) 施行期日

改正法の規定の多くは、令和7年4月1日施行です。ただし、(2)③は公布日（令和6年5月31日）施行となっているほか、(1)①・⑥は令和7年10月1日施行となっています。

3 おわりに

改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法に関しては、政省令や指針等を以下参考のページ「育児・介護休業法について」「次世代育成支援対策推進法について」に掲載しています。また、都道府県労働局雇用環境・均等部（室）において、説明会の開催を予定しているほか、改正内容を含む仕事と育児・介護の両立支援制度及び一般事業主行動計画策定等に関する相談も随時受け付けています。

なお、厚生労働省では、仕事と育児・介護を両立できる「職場環境づくり」に取り組む中小企業事業主を対象に、「両立支援等助成金」による支援も行っており、

- ・育児休業を取得、または育児短時間勤務を利用する従業員が担っていた業務を代替する周囲の従業員へ手当等を支給した場合や、代替要員を新規雇用（派遣受入を含む）した場合には「育休中等業務代替支援コース」（育児休業取得者1人につき最大125万円）
- ・育児期の柔軟な働き方に関する制度（柔軟な働き方選択制度等）を2つ以上導入し、「育児に係る柔軟な働き方支援プラン」に基づき、制度利用者を支援した場合には「柔軟な働き方選択制度等支援コース」

などを活用することもできます。積極的な活用促進を図っているところですので、詳細については、下記のホームページをご確認いただくか、都道府県労働局の問い合わせ先までお問い合わせください。

【参考】

- ・育児・介護休業法について <https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>
- ・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
- ・都道府県労働局雇用環境・均等部（室）問い合わせ先 <https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>
- ・両立支援等助成金 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html
- ・中小企業育児・介護休業等推進支援事業 <https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>
※労務管理の専門家による仕事と育児・介護の両立に向けた職場環境整備に係る中小企業への個別支援等
- ・男性の育児休業取得促進事業（イクメンプロジェクト） <https://ikumen-project.mhlw.go.jp/>
※仕事と育児の両立、育児休業取得促進に向けた企業向けセミナー等実施による周知・支援等