

仕事と育児・介護の両立支援対策の充実 について

～育児・介護休業法の改正～

令和6年3月
海事局船員政策課

23年12月決定

こども未来戦略MAP

妊娠

伴走型相談支援スタート

裏面の①へ

出産

出産育児一時金

産後ケア

児童手当

児童手当★
拡充

児童扶養手当拡充

★自営業・フリーランスの
育児期間の年金保険料免除

男性
取得推進
育休

中小企業の育休に
インセンティブ

住宅
支援

時短勤務時の
賃金の10%
を支給

★時短
給付

裏面の③へ

保育士の
配置基準改正と
処遇改善も

住宅支援でひびこる子育て

伴走型支援と家計の応援は、子育て期をしっかりカバー！

働いてなくても
時間単位で通える

放課後
児童クラブ
拡充

小学校
入学

看護
休暇

障害児等の
地域での
支援を強化

★こども誰でも
通園制度

こども・若者の
安全・安心な
居場所づくり

医療費等
負担軽減

中学校・
高校入学

児童手当
延長★

ひとり親等の
こどもへの
学習支援

大学
入学

大学等の授業料等
減免支援拡大

修士段階の
学生に導入
24年秋～
授業料
後払い
制度

3.6兆円

UP

こども一人当たり
子育て支援（GDP比）は
約16%に

※OECDトップ水準のスウェーデンは15.4%

★は、企業や全世代が応援して拠出する「こども・子育て支援金」を充てて実施する施策です。

「こども未来戦略」の閣議決定

1

 こんなあなたに



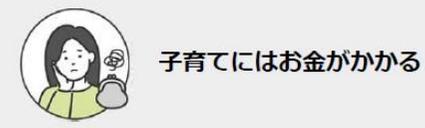
すべてのこどもと子育てにもっと笑顔を 子育て支援の充実

伴走型相談支援や産後ケア、こども誰でも通園制度で切れ目なく寄り添った育児支援で安心して子育て。すべてのこどもの育ちを応援します。



2

 こんなあなたに



子育て世帯の家計を応援 児童手当

児童手当の所得制限撤廃・支給期間延長・第3子以降の大幅増額、住宅支援の強化、雇用保険の適用拡大、年金保険料免除など。あらゆる角度から、子育て家計を応援します。



3

 こんなあなたに



パパ育休を当たり前! 「共育て」応援します

育休をとりやすく、時短勤務を選択しやすく。看護休暇をもっととりやすく。学級閉鎖や入学式などでも使える!



4

 こんなあなたに



ひとり親家庭や貧困に直面するこどもたちが 将来の夢を実現できるように 学びも生活も支援を充実

児童扶養手当の拡充や、ひとり親の方への就業支援等の充実、ひとり親家庭などのこどもたちへの学習支援の拡充など、多面的に支援します。



5

 こんなあなたに



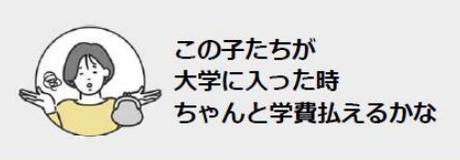
こども・若者や、障害をもったこどもへの 地域支援体制強化

様々な機会・場所での「気づき」から専門的支援に早くしっかりつながる体制に。障害児や医療的ケア児の保育所等の受入体制もさらに充実。こども・若者への安全な居場所づくりも進めます。



6

 こんなあなたに



大学も安心 高等教育費の負担軽減

多子世帯(被扶養の子が3人以上の世帯)や理工農系の学生等へ対象が拡大されたり(24年度~)こどもが3人以上いても家庭が負担する大学授業料等が2人以下になったり(25年度~)など。大学等進学に挑戦できる方が増えます。



はじめに

- 男女とも育児・家事を担いつつ、希望に応じて仕事やキャリア形成との両立が可能となるようにしていくことが重要な課題
- また、男女ともに働き方を見直していくことは、少子化対策にも資する。
- 介護休業を始めとした両立支援制度が知られずに利用されていないことや、制度の趣旨への理解が不十分で効果的な利用がされていないことから両立が困難となっている状況を改善し、介護離職を防止していくことが喫緊の課題

必要な措置の具体的内容

子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

- (1) 子が3歳になるまでの両立支援の拡充
- (2) 子が3歳以降小学校就学前までの両立支援の拡充
- (3) 子の看護休暇制度の見直し
- (4) 育児期の両立支援のための定期的な面談
- (5) 心身の健康への配慮

仕事と育児の両立支援制度の活用促進

- (1) 制度の活用をサポートする企業や周囲の労働者に対する支援
- (2) 育児休業取得状況の公表

次世代育成支援に向けた職場環境の整備

 介護離職を防止するための仕事と介護の
両立支援制度の周知の強化等

個別のニーズに配慮した両立支援

 仕事と育児・介護の両立支援に当たって
必要な環境整備

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案の概要

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、新たな休暇の付与、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

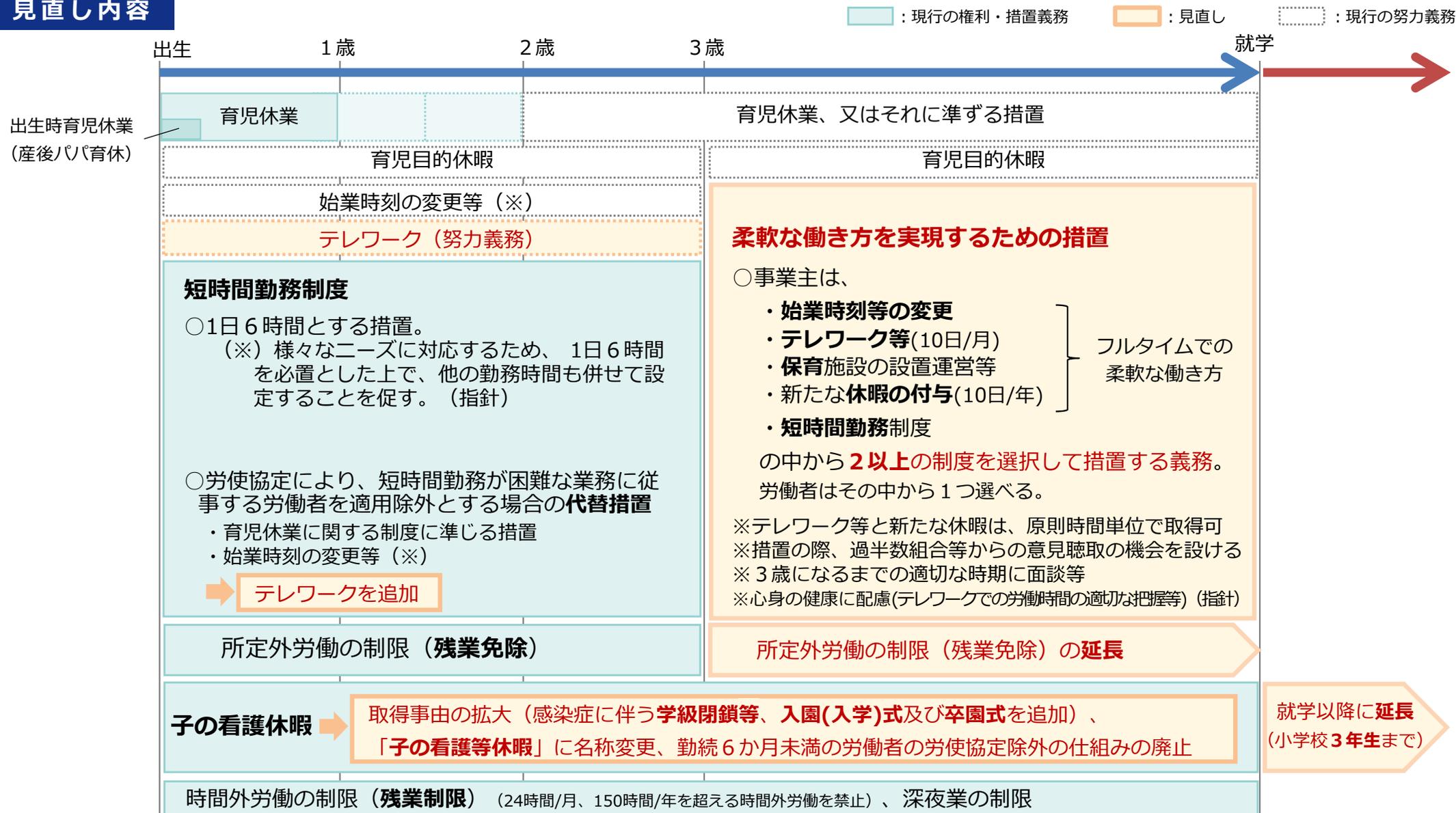
令和7年4月1日（ただし、2③は公布日、1①及び⑤は公布の日から起算して1年6月以内において政令で定める日）

子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

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

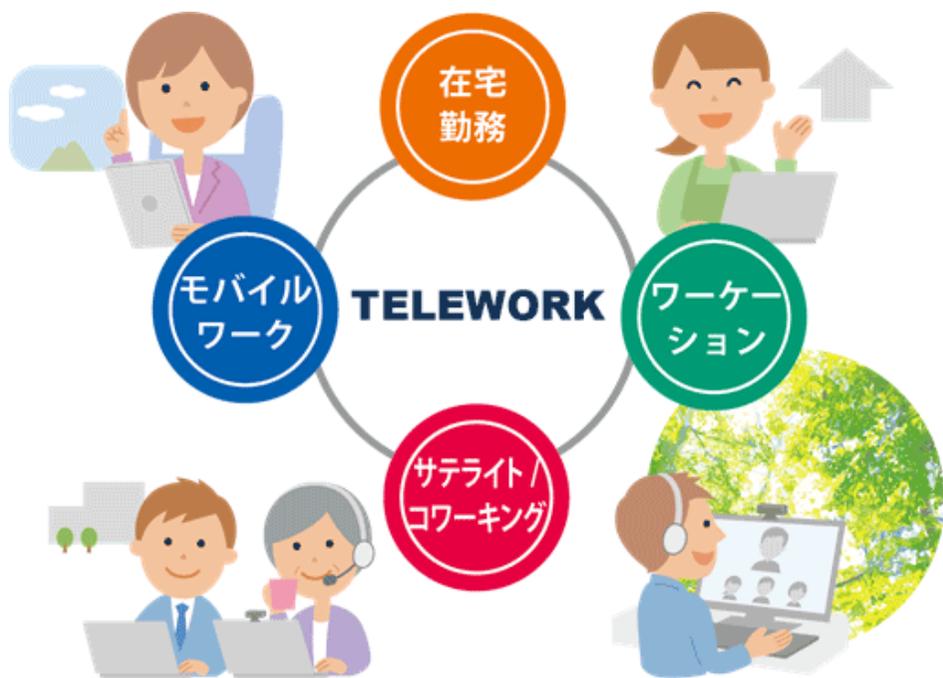
今般の育児・介護休業法の見直しにおける船員特例の新設

基本的な考え方

- 船員は数ヶ月連続して勤務したのち、まとめて休暇を取得する場合や長期にわたり陸上を遠く離れて海洋を航行することが多いため、テレワークは実施不可能。
- このため、船員に関して、**今回新たに育児・介護休業法に位置づけられる「テレワーク」の代替措置を新設。**

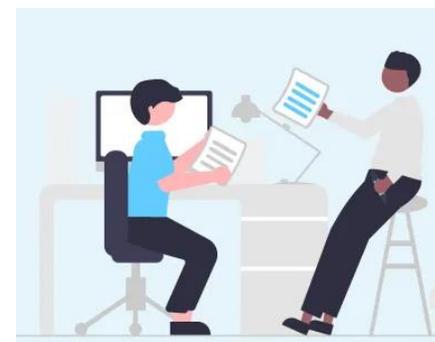
船員に関する「テレワーク」の代替措置

労働基準法が適用される従業員



出典：一般社団法人 日本テレワーク協会 HP

船員法が適用される船員の特例



出典：株式会社コクヨ HP

陸上の事業所での勤務

育児・介護を要する状況に応じて、次に船に乗り込む予定の間隔を空けて、その間陸上の事業所で勤務すること等を想定

造船所での艀装員としての勤務

船舶がドック入りして整備する間、艀装員として造船所で勤務すること等を想定



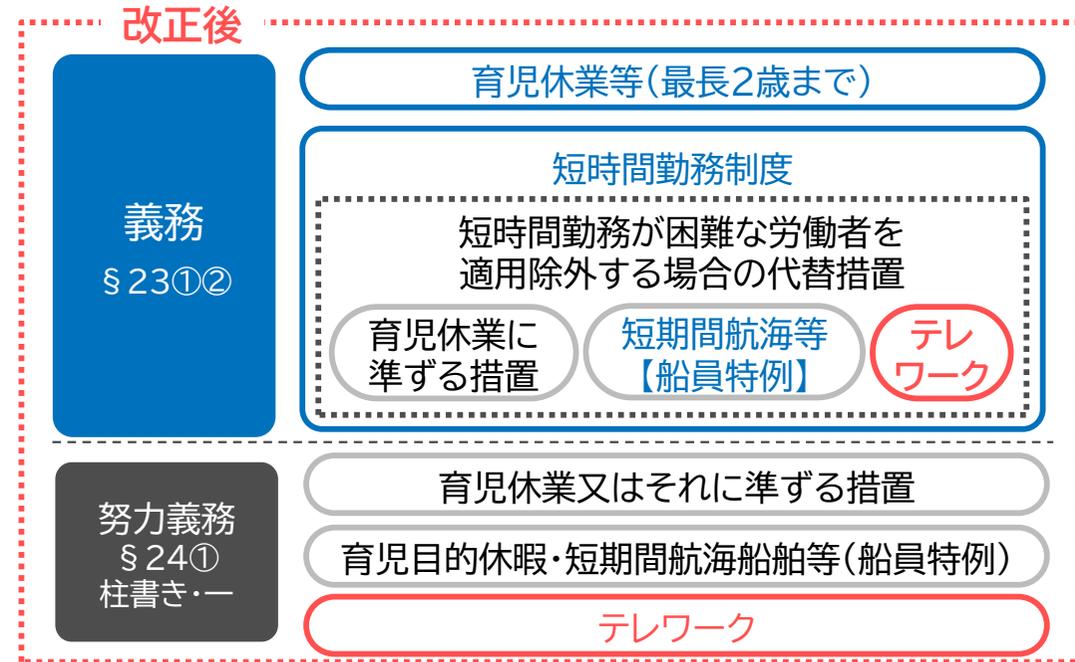
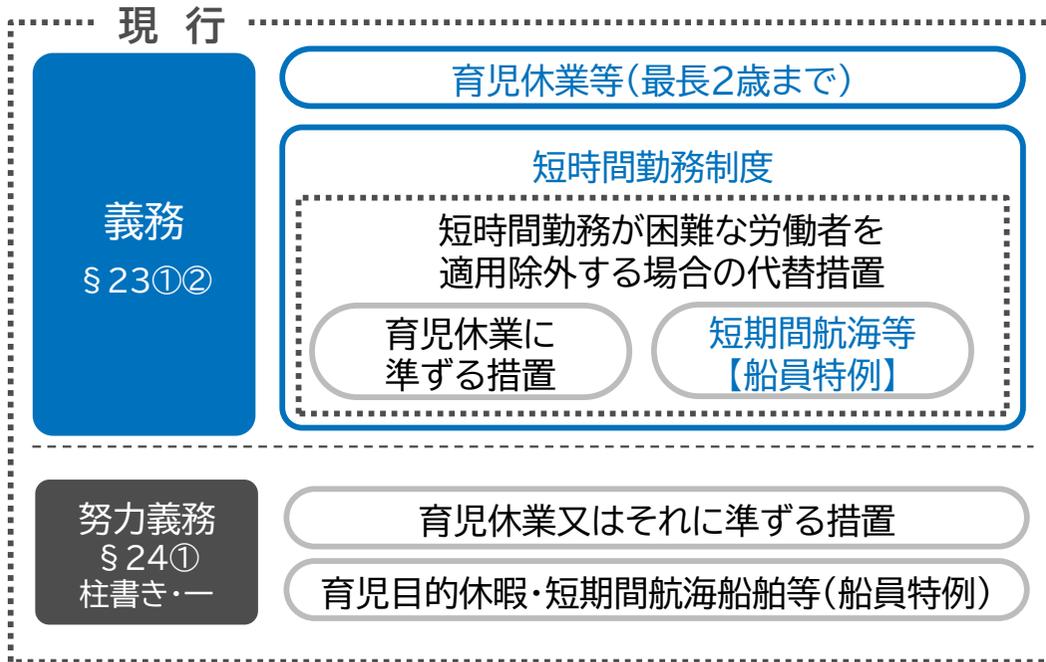
出典：出光タンカー(株) HP

船上勤務から陸上勤務に移行し、陸上での滞在期間を長くすることで、育児・介護に参加できる機会を確保

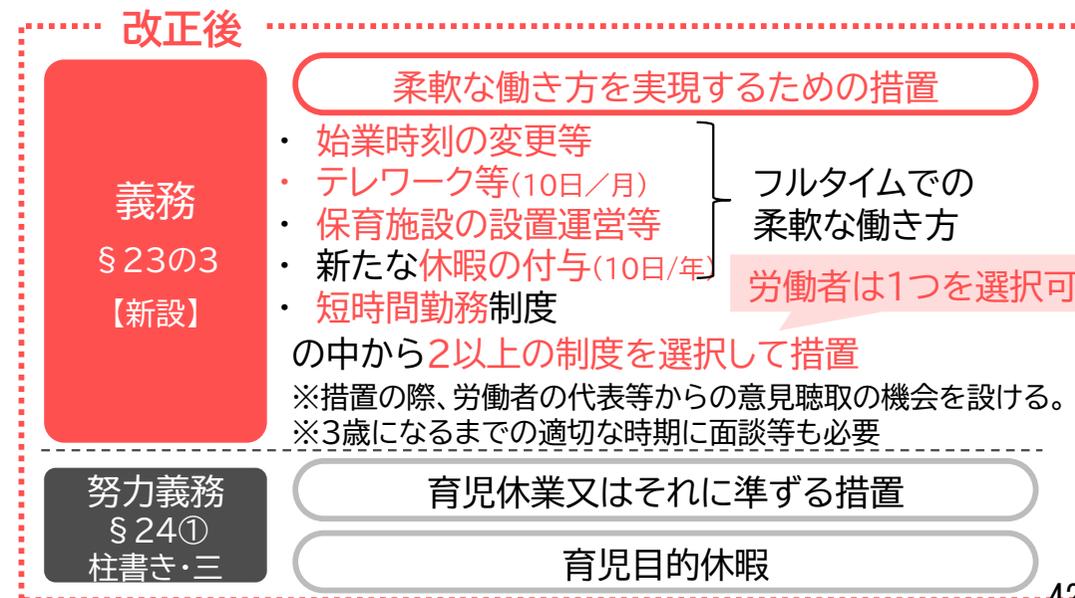
※ 陸上の事業所での勤務の際、テレワーク等の措置を合わせて実施することも可

子が3歳になるまでの両立支援制度の拡充

新たな船員特例 **適用前**

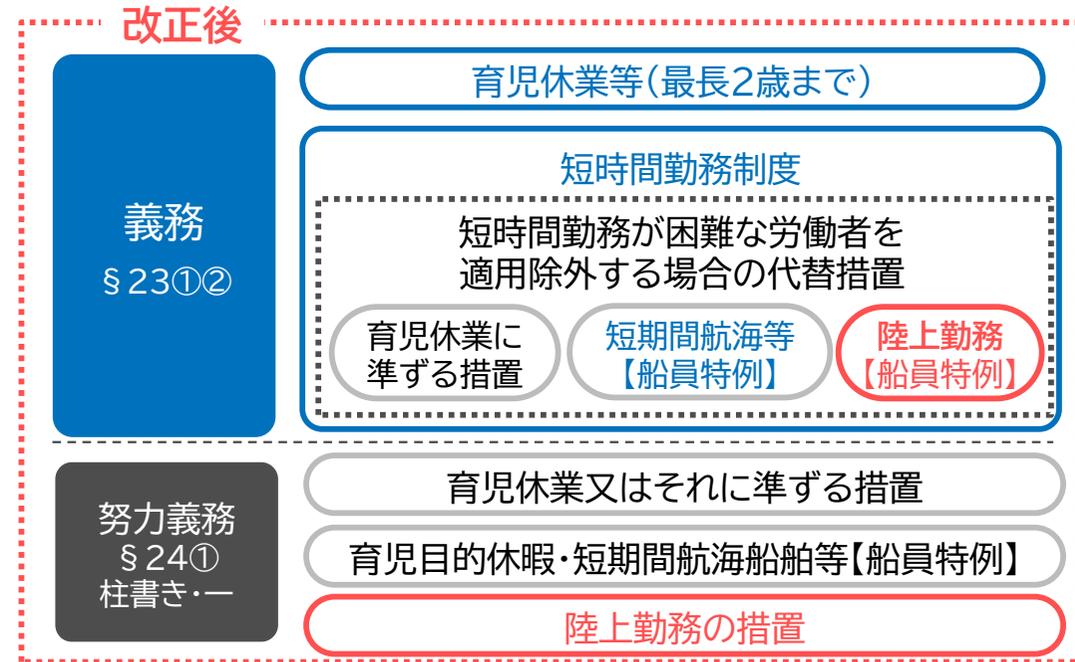
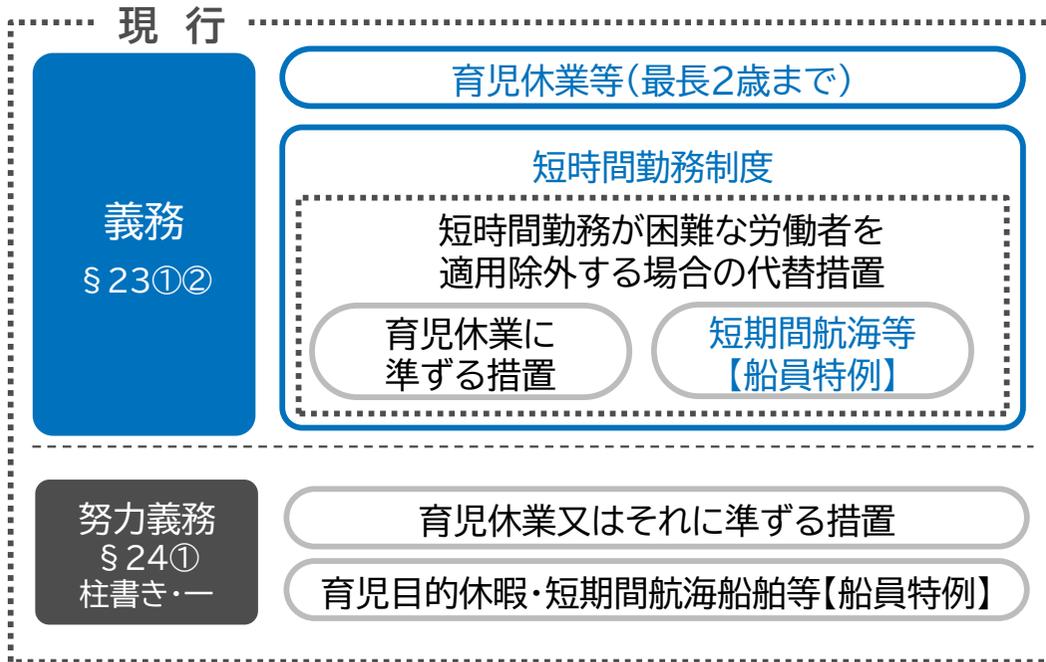


子が3歳以降小学校就学前までの両立支援制度の拡充

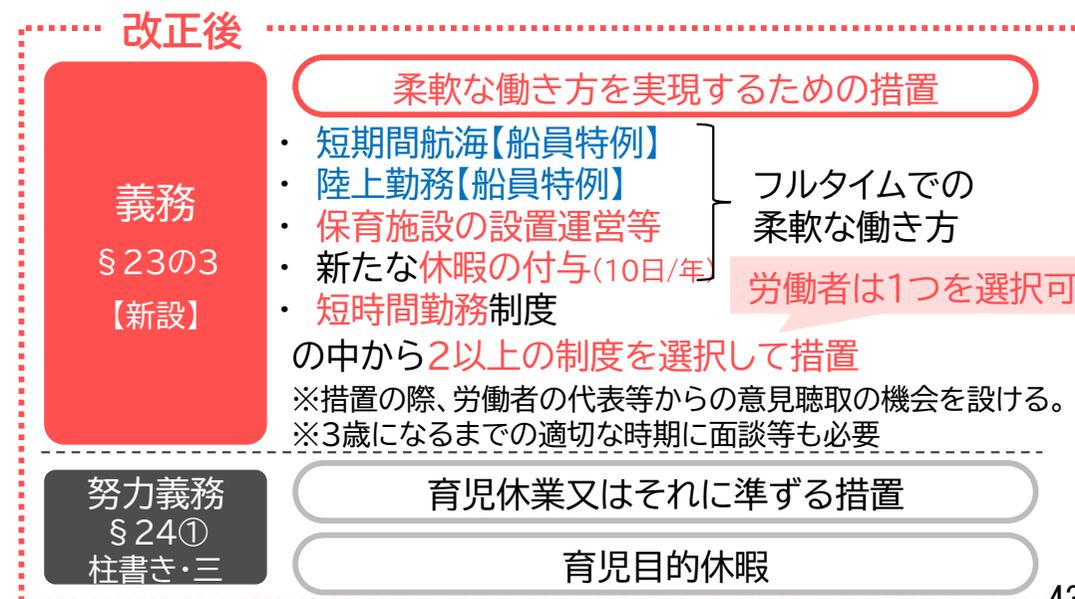
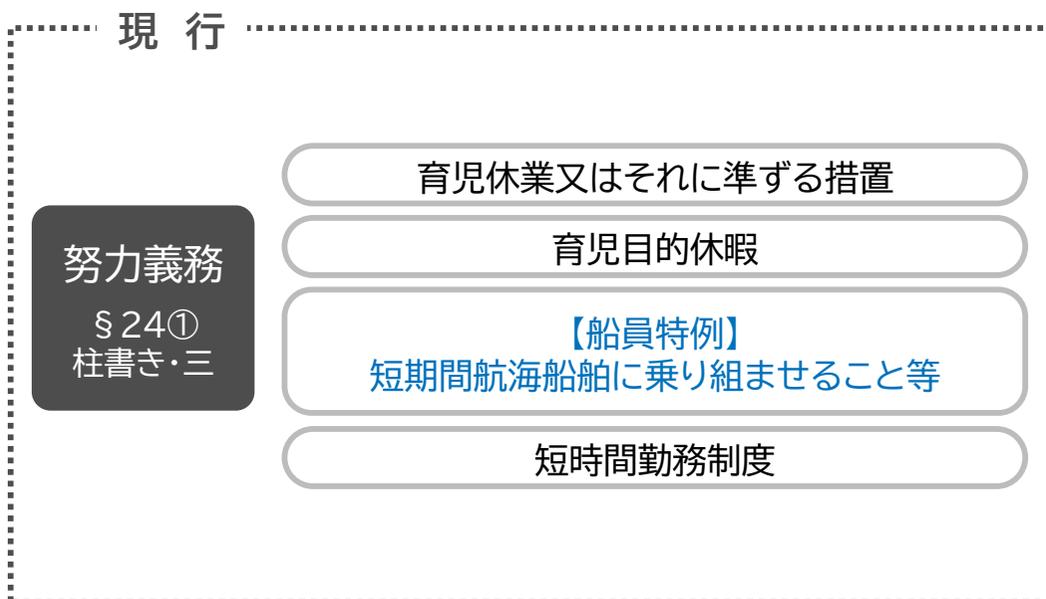


子が3歳になるまでの両立支援制度の拡充

新たな船員特例 適用後



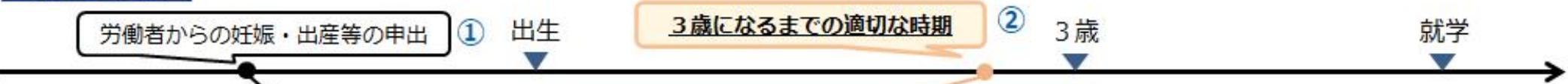
子が3歳以降小学校就学前までの両立支援制度の拡充



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る。

見直し内容



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

「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

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

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)

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)

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)

■ : 現行の措置義務
■ : 見直し

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

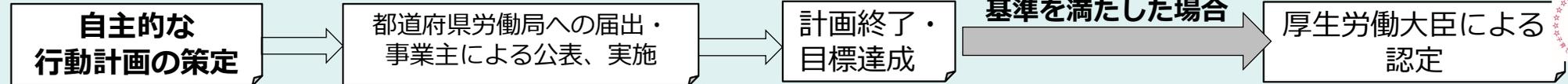
事業主

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

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 (1日)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (3時間)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (5時間)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="margin-left: 50px; border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</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取得可能。</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取得可能。</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。