

仕事と育児・介護の両立支援対策の充実について

～船員育介則・船員育介指針の改正～

令和7年1月
海事局船員政策課

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月末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月末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、1④及び⑤は令和7年10月1日）

※緑枠箇所が今回の省令・告示改正関係箇所

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

指針事項

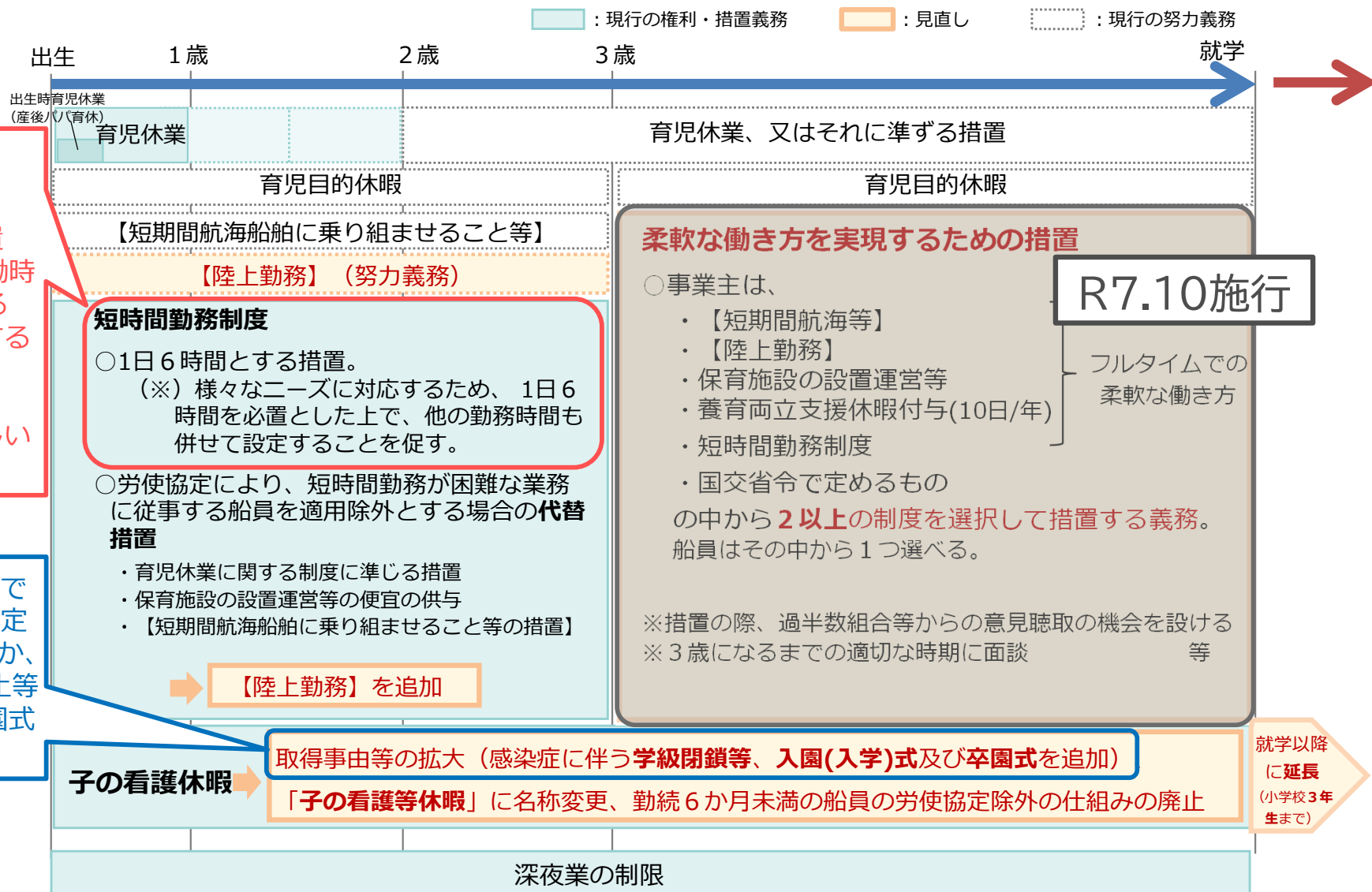
船舶の停泊中において、

- ① 1日6時間とする措置を必置とした上で、1日の所定労働時間を5時間又は7時間とする
- ② 1週間のうち短時間勤務をする曜日を固定する
- ③ 休日を週休三日とする等の措置も併せて設置が望ましいものである旨定める。

省令事項

船員が子の看護等休暇を取得できる事由・行事として、法に定める規定(負傷等の世話)のほか、

- ① 事由:感染症に伴う出席停止等
- ② 行事:入園(入学)式及び卒園式を定める。



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

常時介護を必要とする状態

介護休業

介護休業①

介護休業②

介護休業③

介護休暇

介護
休暇
(1日)

介護
休暇
(3時間)

介護
休暇
(5時間)

介護
休暇
(1日)

介護
休暇
(1日)

深夜業の制限

深夜業の制限

選択的
措置義務

選択的措置義務

介護終了

：現行の権利・措置義務

：見直し

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。

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。

**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。**

事業主は**利用開始から3年以上の期間内で2回以上**、所定労働時間の短縮の制度等・短期間航海を行う船舶への乗り組み・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)。

省令事項

- 〈介護に直面した船員に対して〉
- 介護休業制度、介護両立支援制度等の内容、申出先、介護休業給付均等に関する事等を周知・意向確認する。
 - 面談、書面交付、FAX、電子メール等で周知する。
- 〈介護に直面する前の早い段階の船員に対して〉
- 40歳の誕生日の属する年度等に周知する。
 - 介護休業制度、介護両立支援制度等の内容、申出先、介護休業給付均等に関する事等を周知する。
 - 面談、書面交付、FAX、電子メール等で周知する。

- 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した船員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**
- ・ 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、**船員が陸上勤務を選択できるよう事業主に努力義務。**
- 介護休暇の勤続**6か月未満の船員**の労使協定除外の仕組みは廃止する。

指針事項

- 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等を知らせる際には、介護保険制度についても併せて周知することが望ましいものであることを定める。
- 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、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ものであることを定める。

その他の改正事項

省令事項

「雇用環境の整備に関する措置」について

介護休業制度、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の事業主の措置義務のうち、省令において定めることとされている「雇用環境の整備に関する措置」について、以下のとおり定めることとする。

- ① 介護休業、介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供
- ② 介護休業、介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知

その他所要の改正

法改正に合わせ用語の改正、条ずれ対応など

指針事項

家族の介護に直面した船員に対する個別の周知等及び雇用環境整備

雇用環境の整備の措置を講ずるに当たっては、可能な限り、複数の措置を行うことが望ましいものであることを定めることとする。

プライバシーへの配慮

妊娠・出産等に関する情報や、家族の介護を行っている又は直面していることを職場で明らかにしたくない等の事情を抱える者もいることに対する配慮が必要であるため、妊娠・出産等や家族の介護に関する情報が適切に管理されるよう、事業主は、船員から当該情報の取扱いに係る意向が示された場合には、その意向を踏まえ当該情報の共有の範囲を必要最小限とすることや、当該船員の意向に沿えない場合には、その理由を説明する等の配慮をすることを規定する。

その他所要の改正

法改正に合わせ用語の改正、条ずれ対応など