

仕事と育児の両立支援対策の充実等について

～船員育介則・船員育介指針の改正～

令和7年7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

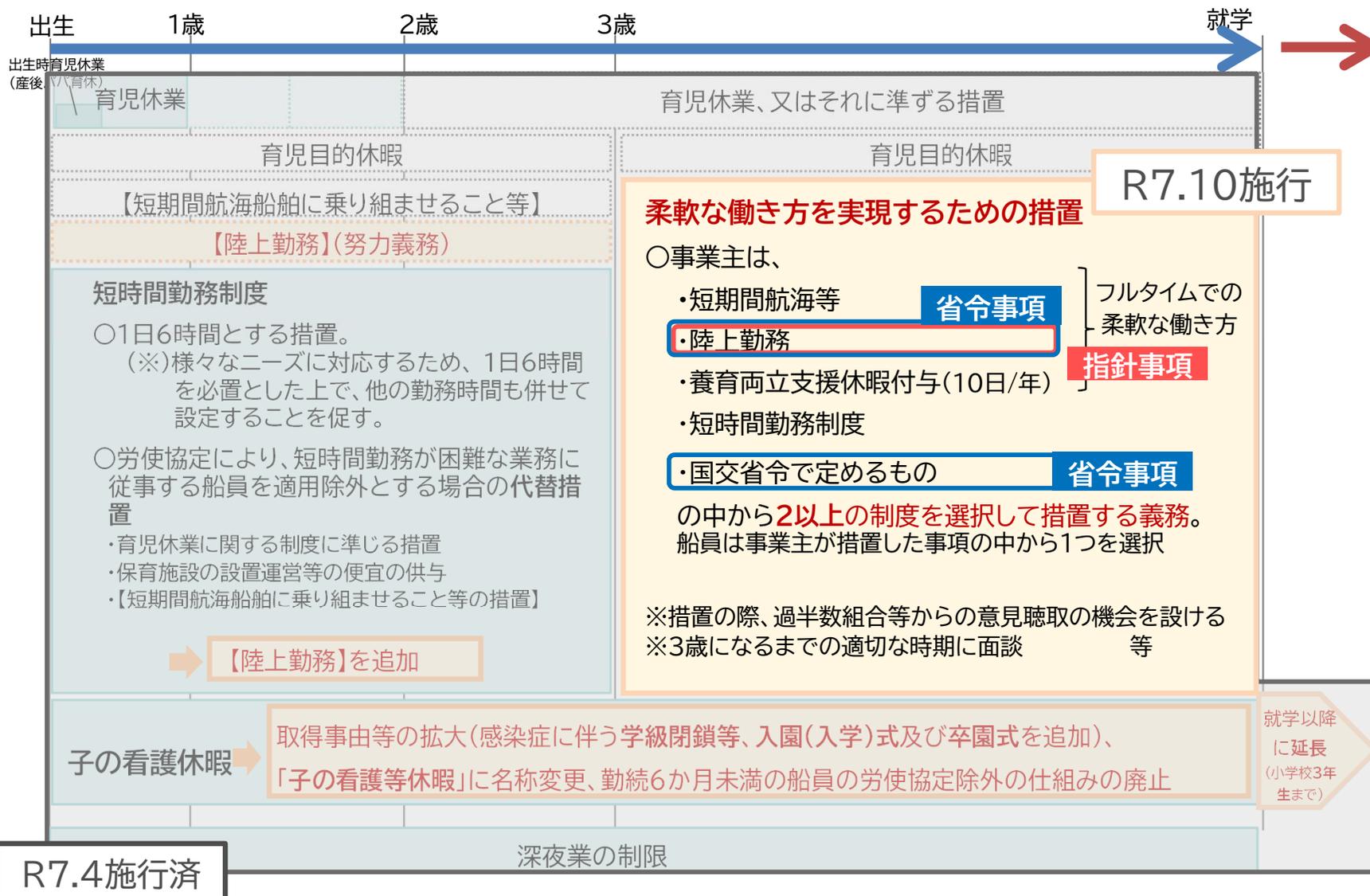
子の年齢に応じた両立支援に対するニーズへの対応

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

: 現行の権利・措置義務
 : 見直し
 : 現行の努力義務



柔軟な働き方を実現するための措置

3歳

就学

R7.10施行

柔軟な働き方を実現するための措置

- 事業主は、
- ・ 短期間航海等

- ・ 陸上勤務

- ・ 養育両立支援休暇付与(10日/年)

- ・ 短時間勤務制度

- ・ 国交省令で定めるもの

の中から**2以上の制度を選択して措置する義務**。

船員は事業主が措置した事項の中から1つを選択

※措置の際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける

※3歳になるまでの適切な時期に面談 等

省令事項

1年につき連続した30日以上の日数(※)の陸上勤務を行える環境を整備すること

指針事項

※「30日以上」は労使双方にとって、ごく短い短期間での陸上勤務は現実的に困難であることを考慮した目安。陸上勤務の措置を希望する船員の希望を考慮した上で、より短期間の設定を行うことも可。

省令事項

事業主が選択して措置する制度として、法に定める措置(陸上勤務等)のほか、以下を定める。

①子の養育に必要な日常生活における家事支援の措置

- ・ 日常の家事負担軽減を目的とした支援を行うこととする。(③を除く。)
- 例、家事使用人の手配等の支援金支給、食材宅配サービスの利用に係る支援 等



②船員の希望を勘案した補償休日の便宜の供与の措置

- ・ 補償休日を付与する際、子の夏休みや入園式・入学式など船員が希望する時期を踏まえて行うこととする。



③保育施設の設置運営及びその他これに準ずる便宜の供与の措置

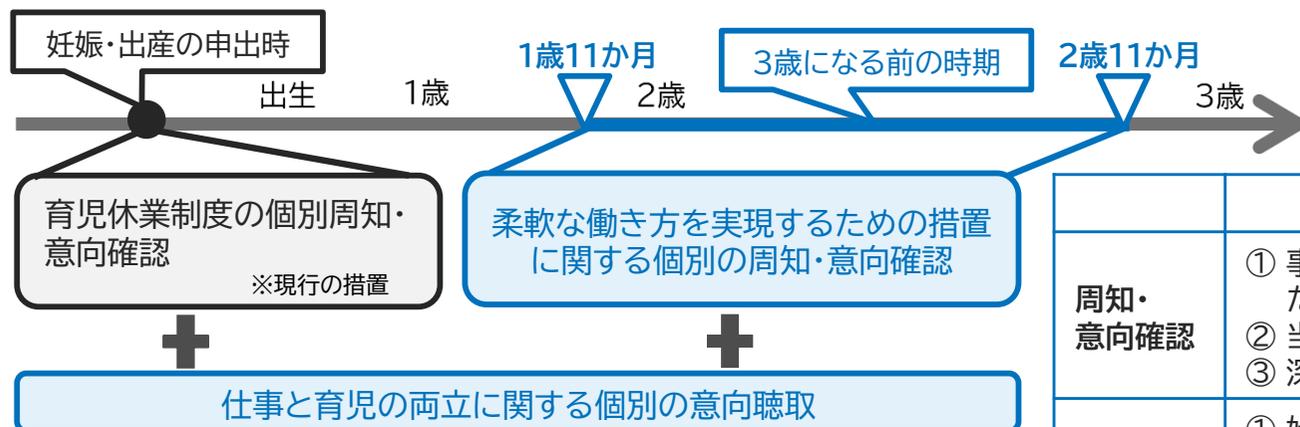
- ・ (1)～(3)のいずれかの内容とする。
 - (1) 事業主自ら又は他の事業主に委託して、保育施設の設置運営を行う
 - (2) 船員から委任を受けて、ベビーシッターの手配と費用負担を行う
 - (3) 船員自ら手配するベビーシッターに係る費用負担を行う



省令事項

「個別の意向の聴取」について

妊娠・出産の申出時や3歳になる前の時期、仕事と育児の両立に関する事業主の個別の意向聴取などに関し、省令において定めることとされている内容・方法等について定めることとする。



	内容	方法
周知・意向確認	<ul style="list-style-type: none"> ① 事業主が行う柔軟な働き方を実現するために選択した措置(2つ以上)の内容 ② 当該措置の申出先(例:人事部など) ③ 深夜業の制限に関する制度 	以下のいずれか。 <ul style="list-style-type: none"> ①面談 (オンライン可) ②書面交付 ③FAX ④電子メール 等 ※③④は船員が希望した場合のみ
意向聴取	<ul style="list-style-type: none"> ① 始業・終業時刻 ② 就業場所 ③ 子の養育に関する制度又は措置の利用期間 等 	

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

「個別の意向の聴取と配慮」について

仕事と育児の両立に関する事業主の個別の意向の聴取については、法の規定による聴取の他、育児休業後の復帰時や、船員から申出があった際等においても、聴取することが望ましいものであることを定めることとする。

「育児期の定期的な面談」について

育児期に仕事と育児の両立に係る状況や、キャリア形成に対する考え方等が変化する場合があることを踏まえ、法の規定による面談等の他、妊娠・出産等の申出時や、育児休業後の復帰時、所定労働時間の短縮措置や、柔軟な働き方を実現するための措置の利用期間中においても、定期的な面談等を実施することが望ましいものであることを定めることとする。

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

