

2024 年 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正内容（2024 年 5 月 31 日公布）

項目	区分	概要	施行日
<b>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</b>			
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">3歳～小学校就学前まで</div> <b>柔軟な働き方を実現するための措置</b>	新規	<p><b>3歳以上の小学校就学前の子を養育する従業員に関して、以下から2つ以上の措置を講じて<sup>※1</sup>従業員が一つを選択して利用できるようにする義務付け</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 始業時刻等の変更</li> <li><input type="checkbox"/> テレワーク(10日/月)等 <span style="float: right;">※2</span></li> <li><input type="checkbox"/> 短時間勤務制度</li> <li><input type="checkbox"/> 新たな休暇の付与(10日/年) <span style="float: right;">※2</span></li> <li><input type="checkbox"/> 保育施設等の設置運営等</li> </ul> <p style="margin-left: 40px;">※1 会社の措置内容を決めるにあたっては、過半数組合等からの意見聴取が必要                  ※2 テレワークと新たな休暇は、原則時間単位で取得可能とする</p>	2025年10月1日
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">3歳～小学校就学前まで</div> <b>個別の周知・意向確認</b>	新規	<p><b>3歳以上の小学校就学前の子を養育する従業員に関して、上記「柔軟な働き方を実現するための措置」を個別周知し、従業員の意向を確認する義務付け</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 子が3歳になるまでに措置内容を個別周知</li> <li><input type="checkbox"/> 面談や書面交付等で従業員の意向確認</li> </ul>	2025年10月1日
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">小学校就学前まで</div> <b>所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大</b>	改正	<p><b>所定外労働の制限（残業免除）の対象者を拡大</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 小学校就学前の子を養育する従業員を対象とする（現行は3歳まで）</li> </ul>	2025年4月1日
<div style="border: 1px solid black; padding: 2px; width: fit-content;">小学校3年生修了まで</div> <b>子の看護休暇の見直し</b>	改正	<p><b>取得理由、対象となる子、労使協定で除外可能な従業員の範囲を改正</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 名称を「子の看護等休暇」（現行は看護休暇）</li> <li><input type="checkbox"/> 小学校3年生修了まで延長（現行は小学校就学前まで）</li> <li><input type="checkbox"/> 感染症による学級閉鎖等 を取得事由として追加</li> <li><input type="checkbox"/> 入園式、入学式、卒園式 これに準じる式典等を取得事由として追加</li> <li><input type="checkbox"/> 勤続6ヵ月未満の従業員を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する<sup>※3</sup></li> </ul> <p style="margin-left: 40px;">※3 2025年4月1日以降に労使協定により除外が可能になるのは「週の所定労働日数が2日以下の従業員」のみ</p>	2025年4月1日

項目	区分	概要	施行日
<p>3歳未満</p> <p>テレワーク導入を 努力義務とする</p>	新規	<p>3歳に満たない子を養育する従業員に関して事業主が講じる措置（<b>努力義務</b>）の内容に、 テレワークを追加</p> <p><input type="checkbox"/> 3歳に満たない子を養育する従業員がテレワークを選択できるように <b>努力義務</b> （「介護る従業員に関するテレワーク導入」も努力義務となる。P3 参照）</p>	2025年4月1日
<p>妊娠・出産申出時／3歳になるまでに</p> <p>個別の意向聴取、配慮</p>	改正	<p>妊娠・出産の申出時<sup>※4</sup>や子が3歳になる前<sup>※5</sup>に、 従業員の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮を事業主に<b>義務付け</b></p> <p><input type="checkbox"/> 妊娠・出産の申出時／子が3歳になるまでの適切な時期に意向聴取</p> <p><input type="checkbox"/> 面談、書面交付等で意向聴取</p> <p><input type="checkbox"/> 意向聴取の内容（例）</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 就業時間</li> <li>・ 就業場所</li> <li>・ 育児休業や両立支援に関する制度や措置の利用、利用期間など</li> <li>・ その他両立が困難となる個別の事情 など</li> </ul> <p><input type="checkbox"/> 本人の意向への配慮</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>・ 事業主は自社の状況に応じ配慮しなければならない （例 労働条件や業務量の見直し、制度利用期間の見直しなど）</li> </ul> <p>※4 現行では、妊娠・出産等の申出時に、育児休業制度等の個別周知および育児休業・産後パパ育休の取得意向（育休等を取得するかどうか）を確認することが義務付けられている。改正後はこれと併せて、個別の意向（就業時間、場所等）を聴取し、配慮することが義務付けられる。</p> <p>※5 今回の改正で「柔軟な働き方を実現するための措置に関する個別の周知・意向確認」を「3歳になるまでの適切な時期」におこなうことが義務付けられている（P1 参照）。これと併せて、両立のための個別の意向（上記）を聴取し、配慮することが義務付けられる。</p>	2025年10月1日

項目	区分	概要	施行日
<b>2. 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</b>			
介護両立支援制度に関する個別周知と意向確認	新規	<p>介護に直面した従業員に対する、両立支援制度等についての個別の周知・意向確認を<b>義務付け</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 介護の申出があった際に、介護休業や介護両立支援制度について個別周知</li> <li><input type="checkbox"/> 面談、書面交付等で意向確認</li> </ul>	2025年4月1日
早いうちから情報提供	新規	<p>介護に直面する前（40歳など）の従業員に対する情報提供を<b>義務付け</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 介護に直前する前の従業員に、介護休業や介護両立支援制度等について個別周知</li> <li><input type="checkbox"/> 介護保険制度についても併せての周知が望ましい</li> </ul>	2025年4月1日
雇用環境整備	新規	<p>介護休業や介護両立支援制度等の申出が円滑に行われるよう措置を講じる<b>義務付け</b></p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 従業員に対する介護休業や両立支援制度に関する研修の実施</li> <li><input type="checkbox"/> 相談体制の整備</li> <li><input type="checkbox"/> 介護休業や両立支援制度に関する事例収集および従業員への提供</li> <li><input type="checkbox"/> 介護休業や両立支援制度の内容および取得や利用の促進に関する方針の周知</li> </ul>	2025年4月1日
テレワーク導入を努力義務とする	新規	<p>介護する従業員に関し事業主が講ずる措置（<b>努力義務</b>）の内容に、テレワークを追加。</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 介護休業を取得せずに介護する従業員がテレワークを選択できるように <b>努力義務</b></li> </ul>	2025年4月1日
介護休暇の対象者見直し	改正	<p>労使協定で除外可能な従業員の範囲を改正</p> <ul style="list-style-type: none"> <li><input type="checkbox"/> 勤続6ヵ月未満の従業員を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する<sup>※6</sup></li> </ul> <p>※6 2025年4月1日以降に労使協定により除外が可能になるのは「週の所定労働日数が2日以下の従業員」のみ</p>	2025年4月1日

項目	区分	概要	施行日
<b>3. 育児休業取得状況の公表義務拡大、次世代育成支援対策の推進強化</b>			
育児休業取得状況について公表義務を拡大	改正	<b>対象企業の拡大</b> <input type="checkbox"/> 常時雇用する従業員数が300人超（現行1,000人超）	2025年4月1日
一般事業主行動計画策定時における状況把握や見直し、数値目標設定を義務付け	改正	<b>次世代育成支援対策推進法に基づく企業等（一般事業主）行動計画<sup>※7</sup>の策定時に実施する対応内容を改正</b> <input type="checkbox"/> 行動計画策定後の育児休業取得や労働時間に係る状況把握 <input type="checkbox"/> 把握した内容を分析・見直し、新たな行動計画を策定または変更（PDCAを回す <sup>※8</sup> ） <input type="checkbox"/> 男性の育児休業等取得率、フルタイム従業員の労働時間について数値目標設定  ※7 常時雇用する従業員数100人超は <b>義務付け</b> 。100人以下は <b>努力義務</b> 。 ※8 Plan（計画）、Do（実行）、Check（評価）、Action（改善）の頭文字で表す継続的な業務改善方法	2025年4月1日
法律の有効期限延長	改正	<b>次世代育成支援対策推進法を延長</b> <input type="checkbox"/> 有効期限を令和17年3月31日まで10年間延長（現行は令和7年3月31日まで）。	2024年5月31日

【参考】厚生労働省資料「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）」より抜粋

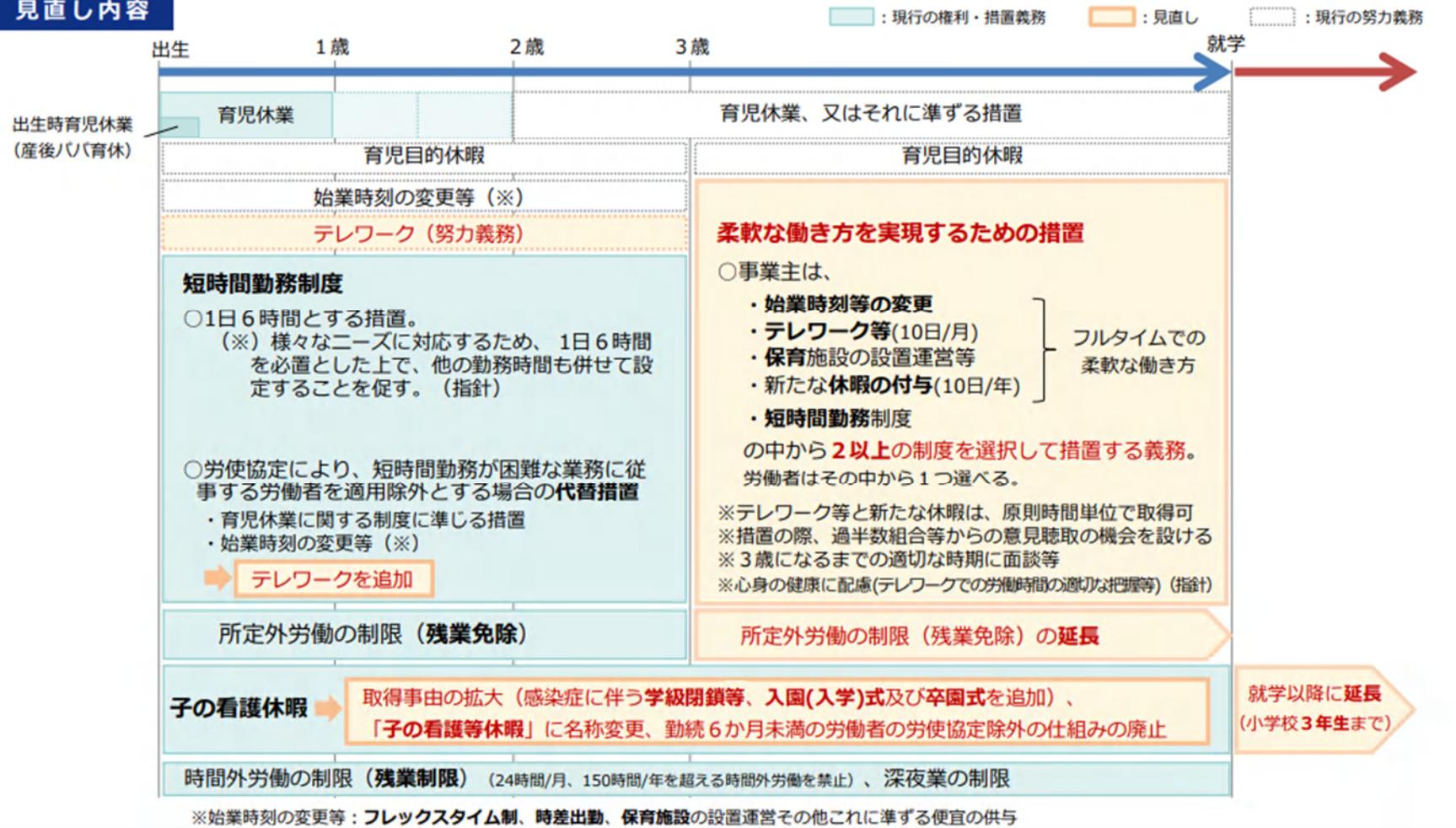
育児

1. (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

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

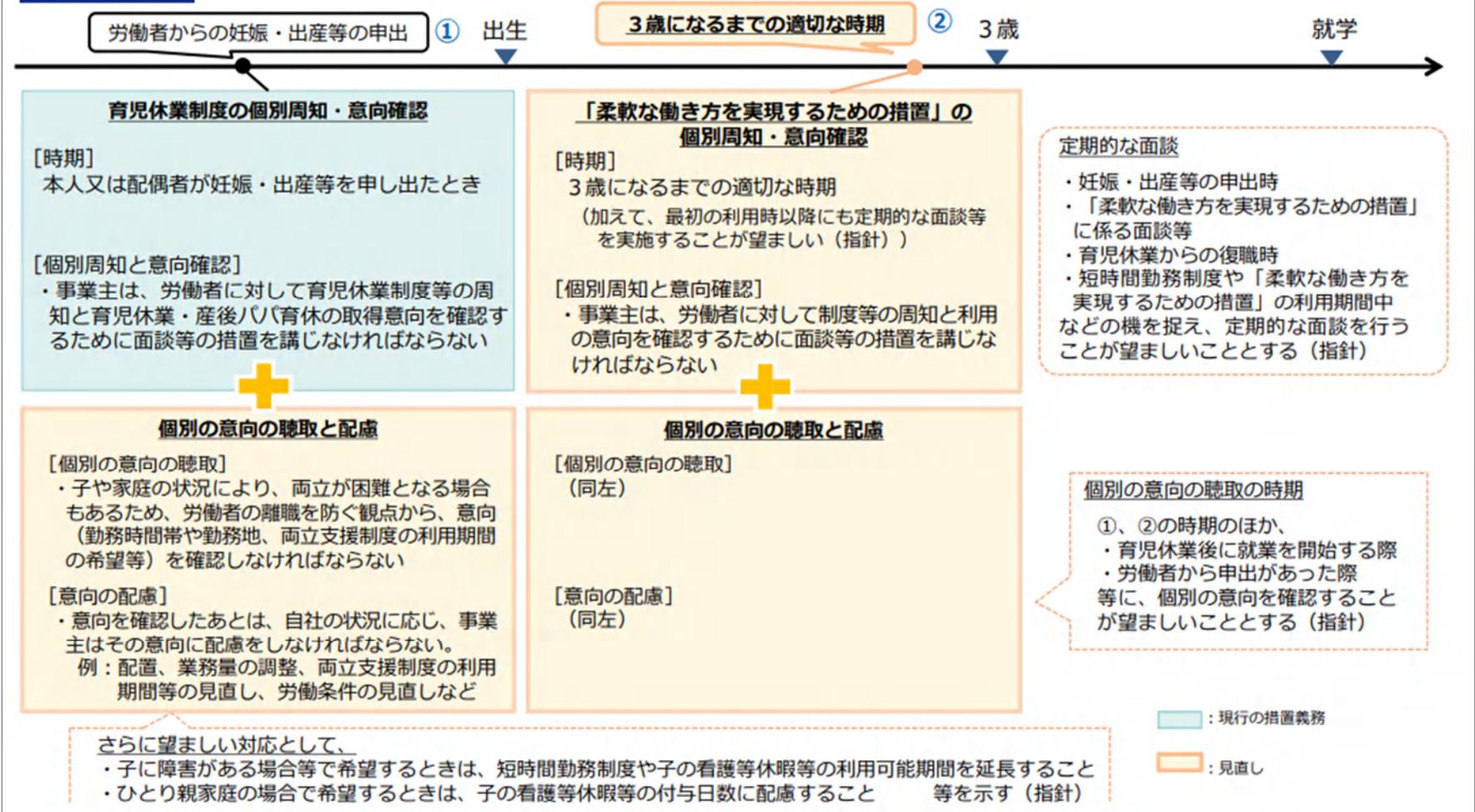


# 1. (2) 労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮等の新設

## 改正の趣旨

■ 労働者の仕事と育児の両立支援の二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



### 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

#### 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	介護終了
介護休業	<div style="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">介護休業①</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">介護休業②</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">介護休業③</div> </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="display: flex; justify-content: space-around;"> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">介護休暇 (1日)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">介護休暇 (3時間)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">介護休暇 (5時間)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">介護休暇 (1日)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">介護休暇 (1日)</div> </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;">所定外労働の免除(残業免除)</div>	<p>介護終了まで何回でも請求可能。</p>
時間外労働・深夜業の制限	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">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請求可能。</p>
選択的措置義務	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px;">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。