

1 育児・介護休業法（育介法）

育介法によって保障されている育児休業及び介護休業その他の権利は、女性労働者のみを対象にしているものではなく、男女労働者に対して等しく保障されているものです。

育介法は、令和6年に改正され、令和7年4月及び10月に改正法の一部が施行されます。

			施行前 (令和7年3月31日まで)	令和7年4月1日施行後
子の看護休業・介護休業	子の看護等休業（令和7年4月1日より名称を子の看護休業から変更）	対象となる子の範囲	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
		取得事由	①病気・怪我 ②予防接種・健康診断	①病気・怪我 ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園（入学）式、卒園式
		労使協定により除外できる労働者の範囲	①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	①週所定労働日数2日以下 (②を撤廃)
	介護休業	労使協定により除外できる労働者の範囲	①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	①週所定労働日数2日以下 (②を撤廃)
所定外労働の制限	請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者	
短時間勤務制度の代替措置	短時間勤務制度（子が3歳未満）を講ずることが困難と認められる業務について、労使協定を締結し除外規定を設けた上での代替措置	代替措置 ①育児休業に関する制度に準じる措置 ②始業時刻の変更等	代替措置 ①育児休業に関する制度に準じる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク	
育児・介護のためのテレワーク導入努力義務			【育児】3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できる措置を講ずることが、事業主に努力義務化される。 【介護】要介護状態の対象家族を介護する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に努力義務化される。	
育児休業取得状況の公表	育児休業取得状況の公表義務の適用拡大	従業員数1000人超の企業	従業員数300人超の企業	

			施行前 (令和7年3月31日まで)	令和7年4月1日施行後
介護離職防止のための環境整備	介護休業や介護両立支援制度等の申し出が円滑に行われるようにするための措置		育児休業等については措置義務有り	①介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施 ②介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備(相談窓口設置) ③自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の事例の収集・提供 ④自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の利用促進に関する方針の周知
介護離職防止のための個別の周知・意向確認等	(1) 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認 (2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供等			(1) 【対象】 介護に直面した旨の申し出をした労働者 【周知事項】 ①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容) ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など) ③介護休業給付金に関すること 個別周知・意向 【確認の方法】 ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか (2) 同上

			施行前 (令和7年9月30日まで)	令和7年10月1日施行後
育児期の柔軟な働き方を実現するための措置	育児期の柔軟な働き方を実現するための措置	対象となる労働者の範囲	小学校就学前の子を養育する労働者	3歳から小学校就学前の子を養育する労働者
			努力義務 小学校就学前の子を養育する労働者で育児休業をしない者についての努力義務 ①始業時刻変更等の措置 ②1歳から3歳までの子の育児休業に関する制度 ③3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者について育児休業に関する制度、所定外労働の制限に関する制度、育児のための所定労働時間の短縮措置、始業時刻変更等の措置等	措置義務 次の措置のうち2つ以上の措置を選択して講じる ①始業時刻等の変更 ②テレワーク等(10日以上/月) ③保育施設の設定運営等 ④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(10日以上/年) ⑤短時間勤務制度
	措置の個別周知・意向確認 (①面談(オンラインも可)、②書面交付、③FAX、④電子メール等のいずれか。④は労働者が希望した場合)			【周知時期】 子の3歳の誕生日の1か月前までの1年間 【周知事項】 ①事業主が選択した対象措置(2つ以上)の内容 ②対象措置の申出先 ③所定外労働(残業免除)・時間外労働・深夜業の制限に関する制度

		施行前 (令和7年9月30日まで)	令和7年10月1日施行後
仕事と育児の両立に関する個別の意向確認・配慮	個別意向聴取 (①面談(オンラインも可)、 ②書面交付、③FAX、④電子メール等のいずれか。③④は労働者が希望した場合)	(令和7年10月1日以降も義務) 【周知時期】 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき 【聴取内容】 ①勤務時間帯(始業および終業の時刻) ②勤務地(就業の場所) ③両立支援制度等の利用期間 ④仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)	【周知時期】 子の3歳の誕生日の1か月前までの1年間 【聴取内容】 ①勤務時間帯(始業および終業の時刻) ②勤務地(就業の場所) ③両立支援制度等の利用期間 ④仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
	聴取した労働者の意向についての配慮	事業主は、上記により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければならない。 具体的な配慮の例 ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置 ・両立支援制度等の利用期間等の見直し ・業務量の調整 ・労働条件の見直し	事業主は、上記により聴取した労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければならない。 具体的な配慮の例 ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置 ・両立支援制度等の利用期間等の見直し ・業務量の調整 ・労働条件の見直し

育介法に定める育児休業や介護休業、子の看護休暇、介護休暇、短時間勤務制度等は、就業規則の絶対的記載事項(労基法89条1号)に該当しますので、常時10人以上の労働者を使用する使用者は、就業規則にこれらを定めなければなりませんし、採用に際しての明示義務がある労働条件(労基法15条、労基則5条)にも該当します。

厚生労働省は、改正育介法対応版の「就業規則への記載はもうお済みですかー育児・介護休業等に関する規則の規定例ー(令和7年4月1日、令和7年10月1日施行対応版)」を公開しています。

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

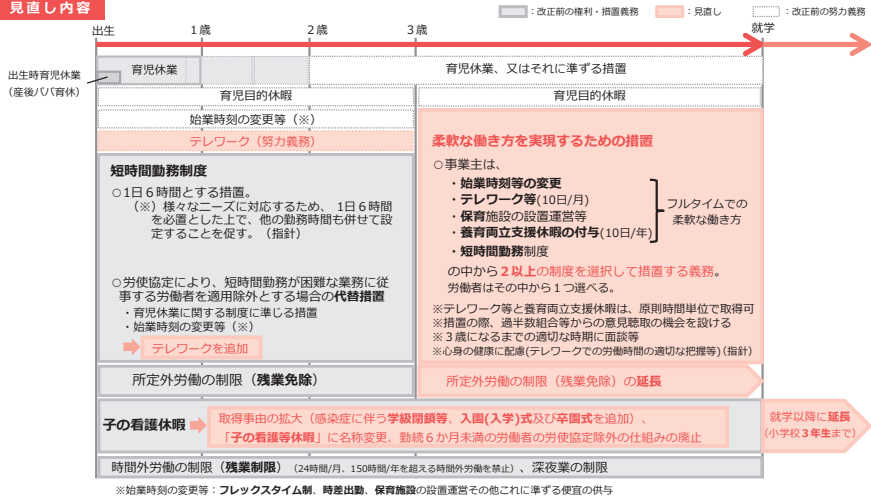
なお就業規則や労働条件通知書に定めがなくても、育介法に基づき要件を満たした労働者は育児休業や介護休業を取得できます。事業主は下記の要件を満たした労働者からの育児休業や介護休業の申し出を拒むことができません。

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



<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001326112.pdf>

2 育児休業制度

(1) 育児休業の意義と性格

【育児休業の適用労働者】

育児休業とは、男女労働者が育介法に基づいて、原則として1歳まで（最長2歳まで）の子を養育するためにする休業をいいます（育介法2条1号）。

育児休業の権利は事業主の承諾を必要とせず、事業主は労働者からの育児休業の申出を拒むことはできません（同法6条1項）。

労働者は申し出により1人の子に対して原則として2回に分割して育児休業を取得することができます。育児休業は男女労働者に認められた休業ですが、日々雇用される者、労使協定によって除外された者など一定の者は除かれます（育介法2条1号、5条1項但書、6条1項但書）。

なお、期間を定めて雇用される者であっても、子が1歳6か月になるまでの間に雇用契約が終了することが明らかでない者は育児休業を取得できます。

【育児休業の対象となる子と休業期間】

育児休業の対象となる子は1歳未満の子ですが（育介法5条1項）、1歳に達した日に保育所への申込みをしていて、まだ入所していないとき、又は養育している者が病気などの場合は、1歳半までの子が対象になります。そして、子が1歳半に達した場合に同様の状況にあるときは、2歳までの子が育児休業の対象となります（同法5条3項、4項）。

父母ともに育児休業を取得した場合、育児休業の可能期間は、子が1歳2か月に達するまで延長できます（ただし、父母1人ずつに認められた休業期間（母親の産後休業期間を含む。）の上限は1年間です。）（同法9条の2）。「パパ・ママ育休プラス」といわれるものです。

【育児休業の手続】

労働者は、申出（書面のほかファックス、eメール、社内LAN等を含む。）により休業の初日と末日のほか、子の氏名、生年月日、続柄等を記して、休業開始予定日の1か月前までに使用者に申し出ることによって休業することができます（育介法5条6項、6条3項）。

育児休業の分割取得の場合には、それぞれ、休業開始予定日の1か月前まで申出をすることとされています。

労働者から休業の申出を受けた使用者は、書面等の方法により、育児休業申出を受けた旨、休業開始予定日、終了予定日、休業申出を拒む場合にはその旨と理由を速やかに通知しなければなりません。

【産後8週間以内の出生時育児休業（産後パパ育休）】

要件を満たす労働者は、子の出生後8週間以内に、出生時育児休業（産後パパ育休）を4週間まで取得することができます（育介法9条の2）。男性が取得することが想定されており、配偶者の産後休業（産後8週間）期間中に、父親が産後パパ育休を2回に分けて取得できますが、女性も養子等の場合は取得できます。

産後パパ育休の申出は原則として、休業開始予定日の2週間前までに文書のほか、メール、社内LAN等により申出をすることとされています。産後パパ育休は、2回に分割して取得することが可能ですが、その申出は初回の産後パパ育休の申出の際にまとめて申し出ることとされています。

産後パパ育休については、当該当該事業場の過半数組合ないし過半数代表者との間で労使協定を締結している場合に限り、当該労働者が合意した範囲において、休業中に就業することが可能とされています。

【解雇等の不利益取扱いの禁止】

事業主は、労働者が育児休業・産後パパ育休の申出・取得をしたこと（育介法 10 条）、子の看護休暇等の申出・取得をしたこと（同法 16 条の 4）、小学校就学前の子を養育する労働者が申出により所定労働時間を超えて労働しなかったこと（同法 16 条の 10）、小学校就学前の子を養育する労働者が申出により深夜業をしなかったこと（同法 20 条の 2）等を理由に、当該労働者に対して、解雇その他の不利益扱いをすることは禁止されています。

【所定労働時間短縮措置（短時間勤務）】

3 歳までの子を養育する労働者で、現に育児休業をしていない者に関しては、労働者の申出により、事業主は所定労働時間の短縮する措置（原則として 1 日の所定労働時間 6 時間）を取らなければなりません（育介法 23 条 1 項）。ただし、1 日の所定労働時間が 6 時間以下の場合は適用されません。

なお、令和 7 年 4 月 1 日に、雇用保険において育児時短就業給付が創設されました。これは、2 歳未満の子を養育するために、時短勤務をしている場合に、時短勤務中に支払われた賃金の 10% を支給するものです。

短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることができます。この代替措置に、育児休業に準じる措置、始業時刻の変更に加え、テレワークが加わりました（令和 7 年 4 月 1 日）。

【所定外労働の制限（残業免除）】

小学校就学前の子を養育する労働者が請求したときは、事業主は当該労働者に所定外労働を行わせてはならないという義務（残業の免除）を負います（同法 16 条の 8 第 1 項）。この所定外労働の制限は令和 7 年 3 月 31 日までは 3 歳未満の子を養育する労働者を対象としていましたが、令和 7 年 4 月 1 日以降は、小学校就学の始期に達するまでの子を養育する労働者に対象が拡大されました。

【法定時間外労働・深夜労働の制限】

小学校就学前の子を養育する労働者が請求したときは、事業主は、1 月 24 時間、年間 150 時間を超えて法定時間外労働をさせることはできません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りではありません（育介法 17 条）。

事業主は、小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合には、深夜労働をさせることはできません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合は、この限りで

はありません（同法 19 条 1 項）。

【子の養育支援のための柔軟な働き方】

3 歳未満の子を養育する労働者で育児休業をしていない者については、上記の短時間勤務制度の導入の義務のほか、育児目的休暇、育児休業またはそれに準ずる措置、始業時刻変更等の措置（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じる便宜供与のいずれかの措置）を講ずることが努力義務とされています。

令和 7 年 10 月 1 日より次が追加されます。3 歳から小学校就学前の子を養育する労働者については、「始業時刻等の変更」「テレワーク等（10 日以上 / 月）」「保育施設の設置運営等」「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（10 日以上 / 年）」「短時間勤務制度」の中から 2 つ以上の措置を講ずる義務があり、労働者はその中から 1 つ選択できます。また、「育児休業、またはそれに準ずる措置」、「育児目的休暇」の措置が努力義務とされています。

また、事業主には、配偶者出産休暇、入園式、卒園式など子の行事参加のための休暇など、小学校就学に達するまでの子を養育する労働者が育児に関する目的で利用できる休暇制度（育児目的休暇）を設ける努力義務があります（同法 24 条）。

【子の看護等休暇】

小学校 3 年生修了までの子を養育する労働者は、事業主に申し出ることにより、1 年度において 5 日（その養育する小学校就学の始期に達するまでの子が 2 人以上の場合にあっては、10 日）を限度として、子の看病、予防接種・健康診断、感染症に伴う学級閉鎖等、入園（入学）式、卒園式の出席などのための「子の看護等休暇」を取得することができます。

なお、子の看護等休暇制度は、日々雇い入れられる者には適用されません。また、1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者について、子の看護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、事業主は子の看護休暇の申出を拒むことができます。（令和 7 年 3 月 31 日まで、「その事業主に継続して雇用された期間が 6 か月に満たない労働者」は労使協定で適用除外にできましたが、令和 7 年 4 月 1 日以降は、子の看護休暇が取得できるようになりました）。

子の看護休暇は、1 日単位又は時間単位で取得することができます。

子の看護休暇の時間単位の取得は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する時間単位での子の看護休暇の取得を可能とすることを求めており（育児介護休業法施行規則 40 条第 1 項）、いわゆる中抜けを許容することを事業主に求めて

いるものではありません（事業主が中抜けを許容することも可とされています。）。なお、時間単位で子の看護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者は、時間単位では取得できませんが、1日単位での取得は可能です。

【労働者の配置への配慮】

労働者の配置の変更で就業場所が変わる労働者に対して、事業主は、子の養育が困難にならないよう配慮する義務を負います（育介法 26 条。3 章 6 人事と処遇（1）配転命令参照）。

【育児休業中の賃金・保険料】

休業期間中、育児休業給付金として育児休業を開始してから 180 日目までは、休業期間開始前の賃金の 67% が雇用保険法に基づいて支給され（雇保法 61 条の 4）、181 日目からは賃金の 50% が支給されます。産後パパ育休も育児休業給付（出生時育児休業給付金）の対象となります。

子の出生直後の一定期間以内（男性は子の出生後 8 週間以内、女性は産後休業後の 8 週間以内）に、雇用保険の被保険者とその配偶者の両方が 14 日以上の子の育児休業を取得する場合に、被保険者の休業期間について、28 日を限度に、休業開始前の 13% 相当額が、出生後休業支援給付として支給されます（令和 7 年 4 月 1 日施行）。配偶者が専業主婦（夫）や一人親世帯の場合には、配偶者の育児休業の取得を求めずに支給されます。

育児休業期間中は、健康保険・厚生年金保険の事業主・労働者負担分の保険料が免除されます（健保法 159 条、厚年法 81 条の 2）。

3 介護休業制度

【介護休業の適用労働者】

介護休業とは、労働者（男女労働者）が「要介護状態にある対象家族を介護するために休業すること」をいいます（育介法 2 条 2 号）。

「要介護状態」とは、「負傷、疾病又は身体上若しくは精神上の障害により、2 週間以上にわたり常時介護を必要とする状態」（育介法 2 条 3 号、育介法施行規則（育介則）2 条）です。（要介護状態の判断基準は見直され、令和 7 年 4 月 1 日より障害児や医療的ケア児も対象となります。令和 7 年 2 月 5 日職発 0205 第 4 号、雇均発 0205 第 2 号）

「対象家族」とは、配偶者、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫です

(育介法2条4号、育介則3条)。

介護休業については日々雇用される者は除かれ、また、労使協定により除外された者など一定の範囲の者も対象から除かれます(育介法2条、11条、12条)。

なお、期間を定めて雇われる者であっても、介護休業開始日から93日を経過する日から6か月を経過するまでに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合は介護休業を取得できます。

【介護休業の手続】

介護休業の権利は要介護状態の家族を介護する男女労働者に法律上認められた権利であって、介護休業の取得に際し事業主の承諾は必要とされません。

労働者は、事業主に対して書面等で休業初日と末日のほか、対象家族の続柄、要介護状態にあること等を書面(ファックス、eメール、社内LAN等も可)に記して申し出ることにより、対象家族1人につき3回を上限として介護休業を分割して、通算93日の範囲で、休業することができます。

事業主は、労働者に対し、必要な事項を証明する証明書の提出を求めることができます(育介法11条、育介則23条)。

労働者から介護休業の申し出を受けた事業主は、書面等の方法により、介護休業申出を受けた旨、休業開始予定日、終了予定日、休業申出を拒む場合にはその旨と理由を速やかに通知しなければなりません。

【短時間勤務等の措置】

事業主は、要介護状態にある対象家族を介護する労働者に関して、介護休業のほか、当該労働者の申出に基づいて、その利用開始から3年の間で2回以上の利用が可能な措置(短時間勤務等の措置)を講じなければなりません(選択的措置義務)。

具体的な措置の内容は、①所定労働時間の短縮措置、②フレックスタイム制度、③始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、④労働者が利用する介護サービス費用の助成その他これに準じる制度のいずれかの措置であって、これらのうちから1つ以上を就業規則などに定めておき、労働者から申出があれば適用しなければなりません(育介法23条3項、育介則74条3項)。

【所定外労働の制限、法定時間外労働・深夜労働の制限】

事業主は、介護状態にある対象家族を介護する労働者が申し出た場合には、介護のための所定外労働の制限(残業の免除)を行わなければなりません。

また、要介護状態にある対象家族を介護する労働者が請求したときは、事業主は、

1月24時間、年間150時間を超えて法定時間外労働をさせることはできませんし、同じく労働者の請求により深夜労働をさせることはできません。ただし、事業の正常な運営を妨げる場合はこの限りではありません（育介法18条、20条）。

【介護休暇】

要介護状態にある対象家族を介護や世話をする労働者は、事業主に申し出ることにより、年に5日（要介護家族が2人以上の場合は10日）を限度として、当該世話を行うために休暇（介護休暇）を取得することができます（育介法16条の5）。

介護休暇は、日々雇い入れられる者には適用されません。また、1週間の所定労働日数が2日以下の労働者について介護休暇を取得することができないこととする労使協定があるときは、事業主は介護休暇の申出を拒むことができます。

令和7年3月31日までは、「その事業主に継続して雇用された期間が6か月に満たない労働者」を労使協定によって適用除外とできましたが、法改正により、令和7年4月1日以降は、適用対象としなければなりません。

介護休暇は、1日単位又は時間単位で取得することができます。介護休暇の時間単位の取得は、始業の時刻から連続し、又は終業の時刻まで連続する時間単位での介護休暇の取得を可能とすることを求めており（育児介護休業法施行規則40条第1項）、いわゆる中抜けを許容することを事業主に求めているものではありません（事業主が中抜けを許容することも可能です）。なお、時間単位で介護休暇を取得することが困難と認められる業務に従事する労働者は、時間単位で取得することはできませんが、1日単位で介護休暇を取得することはできます。

【解雇その他の不利益取扱いの禁止】

事業主は、労働者が介護休業の申出・取得をしたこと（育介法16条）、要介護家族の介護休暇の申出・取得をしたこと（同法16条の7）、対象家族を介護する労働者が所定労働時間短縮、所定外労働の免除、時間外労働・深夜労働の制限の申出をしたり、適用されたりしたことを理由に、労働者に対して解雇その他の不利益な扱いをすることは禁止されます。

【労働者の配置への配慮】

事業主は、労働者の配置の変更で就業場所が変わる場合に対して、家族介護が困難にならないよう配慮する義務を負います（育介法26条）。

【介護休業中の賃金等】

1年以上雇用保険に加入している場合には、雇用保険から、介護休業給付金として、賃金の67%が支給されます（雇用保険法61条の6）。なお、育児休業とは異なり、介護休業期間については、社会保険料の事業主・労働者負担分の免除はありません（介護休業期間中の社会保険料の労働者負担分を使用者が徴収する方法なども就業規則等に定めておくといよいでしょう。）。

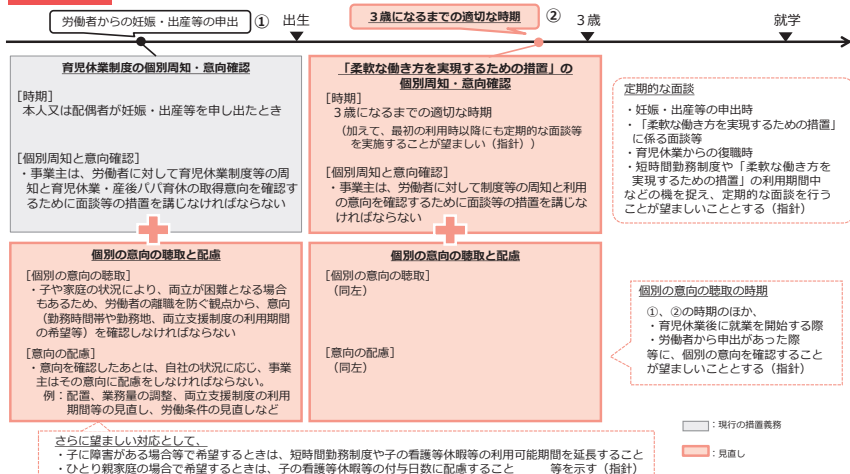
4 個別周知・意向確認等

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



※厚生労働省「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」より引用
<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001326112.pdf>

（1）育児休業制度・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・聴取・配慮義務

事業主は、本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出があったときは、育児休業及び出生時育児休業に関する制度等を個別に周知し、育児休業及び出生時育児休業の取

得意向を確認する義務があります。

くわえて、令和7年10月1日から「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」が事業主に義務付けられます

柔軟な働き方を実現するための措置の個別周知・意向確認は、3歳未満の子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として選択した制度等を周知し、制度利用の意向を確認する必要があります。

また、令和7年10月1日から、「仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮」も事業主に義務付けられます。事業主は、従業員が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、従業員の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する従業員の意向を個別に聴取し、聴取した意向について配慮する必要があります。

(2) 介護休業制度・両立支援制度等の個別の周知・意向確認・聴取・配慮義務

事業主は、介護に直面した労働者が申し出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の個別周知・意向確認が義務づけられています（令和7年4月1日施行）。周知事項は、①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等（制度の内容）、②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など）、③介護休業給付金に関すること個別周知・意向です。周知及び意向の確認方法としては、①面談（オンラインも可）、②書面交付、(③ FAX、④電子メールは労働者が希望した場合のみ) のいずれかです。

また、介護に直面する前の早い段階（40歳等）での上記の周知事項について、情報提供等を行うことが義務づけられています。

5 実効性の確保

育介法は、法律の実効性を確保するために、2つの措置を設けています。1つは、育児休業及び介護休業の所得等に伴う苦情や紛争に関して、都道府県労働局長による紛争解決の援助及び個別労働紛争解決促進法に基づく紛争調整委員会による調停制度を設けています（育介法52条の2～52条の6）。

これに加え、厚生労働大臣は、法律の施行に関して必要があるときは事業主に対して報告を求めたり、助言・勧告をしたりすることができ、法律の規定に違反する事業主に対して勧告をした場合において、これに従わないときは、その旨を公表することができることになっています（同法56条、56条の2）。

6 次世代育成支援対策推進法への対応

次世代育成支援対策推進法（次世代法）は平成 17 年 4 月より 10 年の時限立法として施行され、令和 6 年の法改正により、令和 17 年 3 月末まで延長されました。この法は、「次代の社会を担う子供が健やかに生まれ、かつ育成される社会の形成に資すること」を目的に、国、地方自治体及び企業が、保護者の子育ての支援をすることを基本理念としています（次世代法 3 条）。この基本理念の推進を図るために、主務大臣は、「行動計画策定指針」を定めています（同法 7 条）。

次世代法では、常時 101 人以上の労働者を雇用している事業主に対して、「働き方の見直し」や「子育てと仕事の両立支援」などについて具体的な取組を定めた行動計画（「一般事業主行動計画」）を策定し、都道府県労働局に届け出るとともに、外部への公表、労働者の周知を行うことを義務付けています（同法 12 条 1 項）。また、100 人以下の事業主に対しても、一般事業主行動計画の策定と届出が努力義務とされています（同法 12 条 4 項）。

一般事業主行動計画には、①「計画期間」、②次世代育成支援対策の実施により達成しようとする「目標」、③実現しようとする次世代育成支援対策の「内容」と「実施時期」を定めることになっています（同法 12 条 2 項）。令和 7 年 4 月 1 日より、行動計画の策定または変更を行うに当たり、育児休業の取得状況、労働時間の状況等に係る状況把握・数値目標の設定が事業主に義務付けられました。

そして、一定の基準を満たした事業主（認定一般事業主）は、申請によって「子育てサポート企業」として、厚労大臣の認定（くるみん認定）を受けることができます。

さらに、くるみん認定を受けた企業が、より高い水準の取組を行い一定の基準を満たすと、特例認定一般事業主として特例認定（プラチナくるみん認定）を受けることができます。特例認定一般事業主は、行動計画の策定・届出の義務がなくなり、年 1 回の実績の公表が義務となります。

なお、令和 7 年 4 月 1 日から、くるみん認定・プラチナくるみん、トライくるみんの認定基準が変わります。

詳細は厚生労働省のホームページでご確認ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001347349.pdf>

7 ライフ・ワーク・バランス

ライフ・ワーク・バランスとは、「仕事」と、子育てや親の介護、地域活動等の「仕事以外の生活」との調和が取れ、その両方が充実している状態をいいます。

個人にとっては、ライフステージに応じて、仕事の進め方・働き方を見直し、自分だけではなく他人の時間・生活をも尊重する生き方です。

企業にとっても、働きがいのある職場をつくり、優秀な人材の確保、社員のモチベーションの向上、業務効率の改善を進めていくのに役立ちます。

東京都では、生活と仕事の調和の実現に向けて、優れた取組を行っている中小企業等を「東京ライフ・ワーク・バランス認定企業」として表彰し、広く PR することで、中小企業のさらなる取組を促進しています。認定企業は下記のロゴマークを自社の名刺やホームページ等に表示することができます。

