

厚生労働省  
東京労働局発表  
令和6年11月29日

担当	東京労働局雇用環境・均等部指導課
	課長 佐々木 佐知子
	総括指導官 横山 ちひろ
	電話 03-3512-1611

## 改正育児・介護休業法等説明会を開催します

～改正法に対応した従業員研修動画も作成しました～

改正育児・介護休業法は、令和7年4月1日から段階的に施行されます（資料1）。また、次世代育成支援対策推進法も併せて改正され、事業主は同法に基づく新たな対応が必要となります（資料2）。

東京労働局（局長 富田望）では、改正内容について理解を深めていただくため、「改正育児・介護休業法等説明会」を参集式とオンラインで開催します。また、今回の法改正で新たに事業主に義務付けられる従業員研修にも御活用いただける東京労働局オリジナル「従業員研修動画」を作成しました。

### 1. 「改正育児・介護休業法等説明会」を開催します。

参集式の説明会に加え、時間や場所に捉われないオンライン説明会として、YouTube『東京労働局公式チャンネル』に説明会動画を公開します（資料3）。

#### ●参集式説明会

日 時：令和7年1月27日（月） 14:00～15:30  
令和7年1月29日（水） 14:00～15:30  
場 所：日本教育会館一ツ橋ホール（東京都千代田区一ツ橋2-6-2）  
事前申込：要  
受付開始：令和6年12月4日（改正育児・介護休業法特設ページより）



改正育児・介護休業法  
特設ページ

※説明終了後に、個別相談会も行います。

取材の申込：取材申込書（別紙1）を使用して申し込みください。

プログラム全体を取材いただけますが、出席者のプライバシー保護にご配慮ください。

#### ●オンライン説明会（動画配信）

日 時：令和7年1月23日公開予定  
場 所：YouTube『東京労働局公式チャンネル』内  
(<https://www.youtube.com/@東京労働局公式チャンネル>)  
事前申込：不要



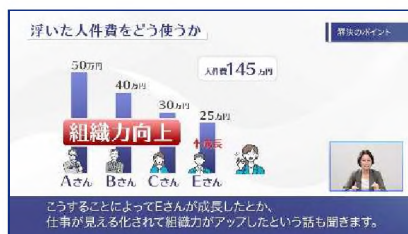
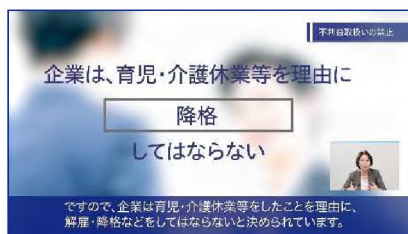
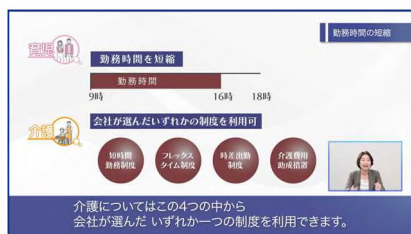
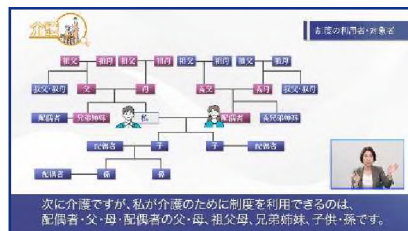
## 2. 東京労働局オリジナル「従業員研修動画」を作成しました。

今回の法改正で新たに義務付けられる「従業員研修」「育児・介護と仕事の両立支援制度についての個別周知」「情報提供」の際に役立つ研修動画を作成し、令和6年12月3日より公開します。

本動画の視聴と併せて、動画特設ページに掲載した資料をご利用いただくとともに、各企業の就業規則（育児・介護休業規定等）や相談窓口などを周知することにより、法律で求められた内容を網羅した従業員研修となります（資料4）。

研修動画

特設ページ ▶▶



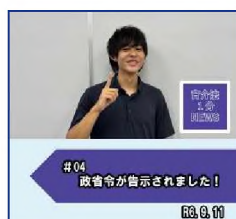
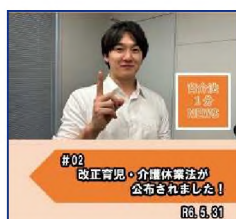
## 3. 「育介法 1分ニュース」でタイムリーな情報を発信しています。

東京労働局では、法改正に関するタイムリーな情報を「育介法 1分ニュース」として東京労働局公式XやYouTube『東京労働局公式チャンネル』で配信しています。オンライン説明会の配信開始も東京労働局公式Xでお知らせします。

東京労働局  
公式X ▶▶▶



YouTube『東京労働局  
公式チャンネル』 ▶▶▶



(添付資料)

資料1：育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

資料2：【次世代育成支援】行動計画&くるみん認定基準の改正について

資料3：改正育児・介護休業法等説明会のご案内

資料4：【東京労働局オリジナル】「従業員研修動画」を作成しました！

事業主の皆さまへ(1~4、6~11は全企業が対象)

# 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

## 令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

### ①~⑨ ▶ 令和7(2025)年4月1日から施行

#### 1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大(③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが 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
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> 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	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

#### 2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
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

#### 3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 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ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 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となります。

## 4 育児のためのテレワーク導入

努力義務

就業規則等の見直し

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ように措置を講ずることが、事業主に努力義務化されます。

## 5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 <b>300人超</b> の企業

- ・公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html)



### Check! 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。  
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



## 6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> 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	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃

## 7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

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にするため、事業主は以下の①～④いずれかの措置を講じなければなりません。

- 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**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい

\*①～④のうち複数の措置を講じること

(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

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

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 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

情報提供期間	①労働者が40歳に達する日(誕生日前日)の属する年度(1年間) ②労働者が40歳に達した日の翌日(誕生日)から1年間 のいずれか
情報提供事項	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
情報提供の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能

望ましい

- \*情報提供に当たっては、「介護休業制度」は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと
- \*情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

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ます。



介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用ください。

①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

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

②介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_10548.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html)



両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>



制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。

## 10 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務

就業規則等の見直し

## (1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・ 事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択して講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・ 事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

## 選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- 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

フルタイムでの柔軟な働き方

注:②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

## (各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更:次のいずれかの措置(一日の所定労働時間を変更しない)
  - ・フレックスタイム制
  - ・始業または終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度(時差出勤の制度)
- ② テレワーク等:一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等:保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与:一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度:一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

## (2) 柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認

3歳に満たない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(1)で選択した制度(対象措置)に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例:人事部など) 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
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 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

\* 家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外(育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと



個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

社内用アレンジしてご活用いただけます。

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


(1) 妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が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以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 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 ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
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)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか 注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ

**望ましい** \* 意向聴取の時期は、①、②のほか、「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも実施すること

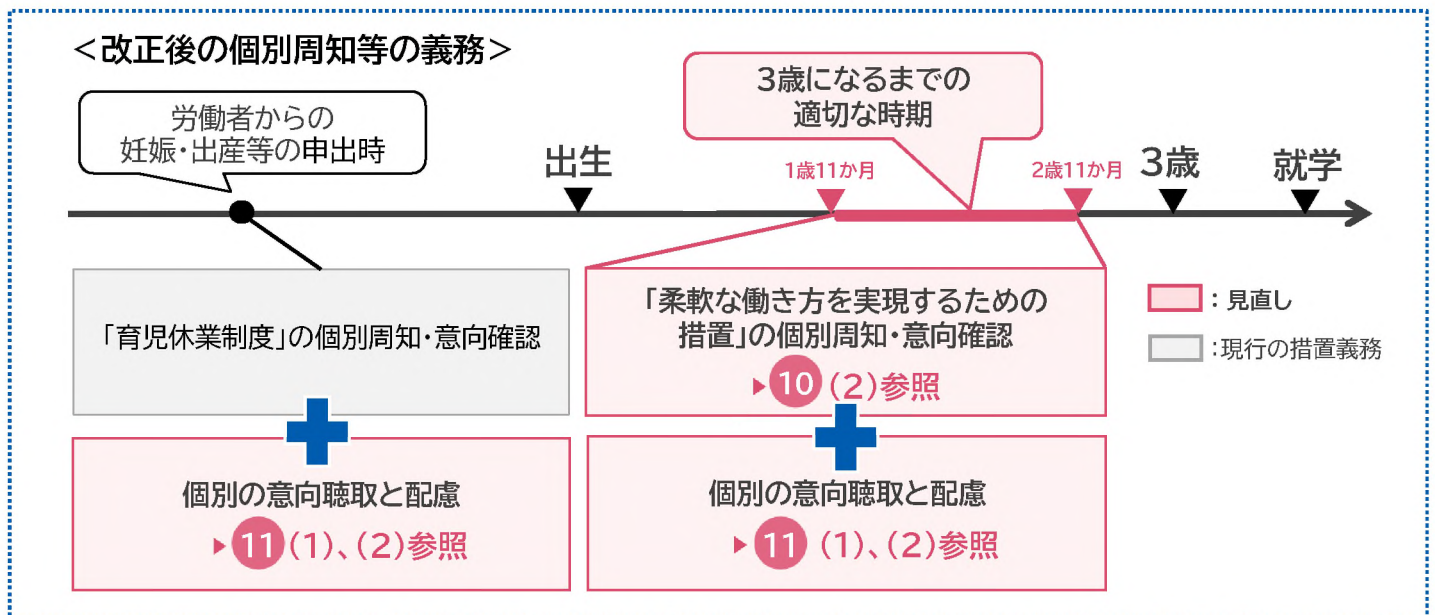
(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)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りません。

具体的な配慮の例

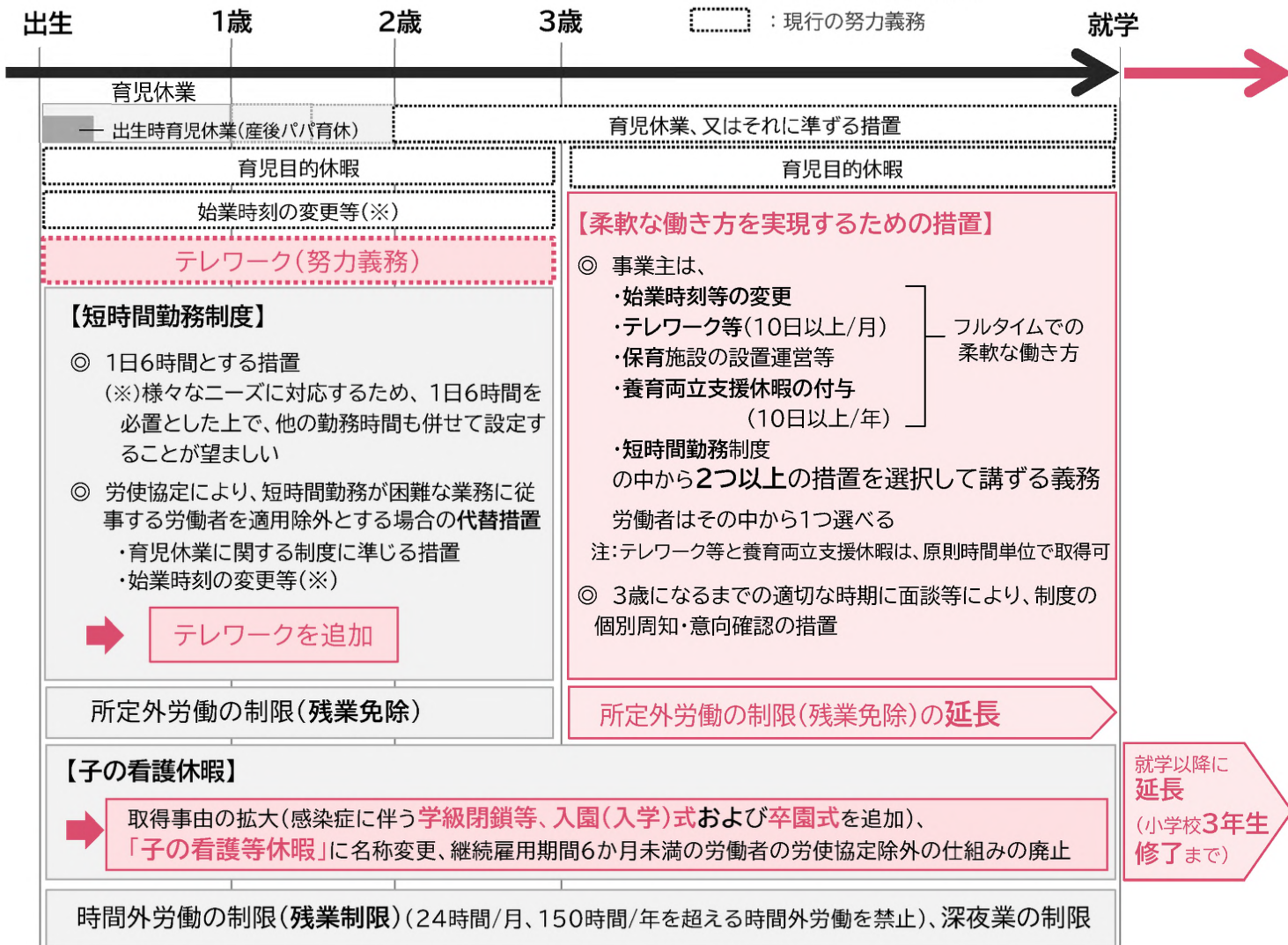
- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・業務量の調整
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・労働条件の見直し 等

**望ましい** \* 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等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



# <改正後の仕事と育児の両立イメージ>

: 見直し  
 : 現行の権利・措置義務  
 : 現行の努力義務



※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



## 両立支援に取り組む事業主への助成金【両立支援等助成金】

職業生活と家庭生活が両立できる「職場環境づくり」のために、仕事と育児・介護の両立支援に取り組む事業主に対して、両立支援等助成金を支給しています。

(令和7年度は改正育児・介護休業法にあわせて助成内容が変更になる予定です)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba\\_kosodate/ryouritsu01/index.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/kodomo/shokuba_kosodate/ryouritsu01/index.html)



## 育児・介護休業法に関するお問い合わせは、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へ

受付時間 8時30分~17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)

都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号	都道府県	電話番号
北海道	011-709-2715	埼玉	048-600-6269	岐阜	058-245-1550	鳥取	0857-29-1709	佐賀	0952-32-7218
青森	017-734-4211	千葉	043-221-2307	静岡	054-252-5310	島根	0852-31-1161	長崎	095-801-0050
岩手	019-604-3010	東京	03-3512-1611	愛知	052-857-0312	岡山	086-225-2017	熊本	096-352-3865
宮城	022-299-8844	神奈川	045-211-7380	三重	059-226-2318	広島	082-221-9247	大分	097-532-4025
秋田	018-862-6684	新潟	025-288-3511	滋賀	077-523-1190	山口	083-995-0390	宮崎	0985-38-8821
山形	023-624-8228	富山	076-432-2740	京都	075-241-3212	徳島	088-652-2718	鹿児島	099-223-8239
福島	024-536-4609	石川	076-265-4429	大阪	06-6941-8940	香川	087-811-8924	沖縄	098-868-4380
茨城	029-277-8295	福井	0776-22-3947	兵庫	078-367-0820	愛媛	089-935-5222		
栃木	028-633-2795	山梨	055-225-2851	奈良	0742-32-0210	高知	088-885-6041		
群馬	027-896-4739	長野	026-227-0125	和歌山	073-488-1170	福岡	092-411-4894		



## 行動計画 & くるみん認定基準 の改正について



- 法の有効期限が令和7年（2025年）3月31日⇒令和17年（2035年）3月31日までに延長
- 行動計画を策定する際のルールとくるみん認定基準が変わります

### ◆行動計画を策定する際、以下の手順で行うことが義務付けられます

**対象事業主** 常時雇用する労働者が**101人以上**の事業主

- 常時雇用する労働者とは、正社員、パート、アルバイトなどの名称にかかわらず、①②いずれかに該当する労働者を指します。
    - ①期間の定めなく雇用されている者
    - ②過去1年以上の期間について引き続き雇用されている者又は雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者（一定の期間を定めて雇用されている者又は日々雇用される者であってその雇用期間が反復更新されて、事実上①と同等と認められる者
- ※100人以下の事業主は努力義務

**いつから？** 令和7年（2025年）4月1日以降に開始(又は内容変更)する行動計画から

- 行動計画が令和7年（2025年）3月31日までに終了する場合、**次期行動計画の策定・届出等が必要です。**

**策定方法の見直し** 行動計画を策定する際に、**状況把握・分析、数値目標**を設定（義務）

### < 手順 > (※改正点は赤字)

#### 1 把握・分析

- 行動計画を策定するときは、**①及び②を把握する**
- **改善すべき事情を分析する**

- ①**男性労働者の「育児休業等取得率」又は 男性労働者の「育児休業等及び育児目的休暇の取得率」**
- ②**フルタイム労働者一人当たり各月ごとの法定時間外労働及び法定休日労働の合計時間数（高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者にあつては、健康管理時間）**

#### 2 数値目標

- 行動計画に**上記①・②それぞれに関する数値目標を設定する**

<①の例>  
計画期間内に、育児休業の取得率及び取得期間を次の水準以上にする。  
・男性社員 取得率を50%以上にする。平均取得期間を○か月以上にする。

<②の例>  
フルタイム労働者一人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数を○時間以下にする。

#### 3 周知・公表

- 行動計画を従業員に周知し、両立支援のひろば（裏面参照）又は自社ホームページに掲載する

・行動計画には、計画期間（2年以上5年以下）、目標、目標を達成するための対策の内容と実施時期を定めてください  
・指針を参考に目標・取組を設定してください（裏面 東京労働局ホームページ参照）




#### 4 届出

- 労働局雇用環境・均等部に策定届を提出する

# ◆くるみん認定基準の主な改正内容について

いつから？

令和7年（2025年）4月1日以降の認定申請から

		旧基準	新基準
認定基準 (1)~(3) 共通	育児休業等を行うことができる 女性有期雇用労働者の育児休業等 取得率	なし	<b>75%</b>
	成果に関する具体的な目標を定めて 実施する措置の選択肢	①所定外労働の削減  ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等そ の他働き方の見直しに関する多様な 労働条件の整備	① <b>男性労働者の育児休業等の取得期間の 延伸</b> ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その 他働き方の見直しに関する多様な労働条件 の整備
(1)くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>10%</u>  <u>20%</u>	<b>30%</b>  <b>50%</b>
	雇用する労働者1人当たりの 各月ごとの時間外労働及び 休日労働の合計時間数	45時間未満（全てのフルタイム労働 者）	<b>30時間未満（全てのフルタイム労働者） 又は45時間未満（25～39歳のフルタイ ム労働者）</b>
(2)トライ くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>7%</u>  <u>15%</u>	<b>10%</b>  <b>20%</b>
	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>30%</u>  <u>50%</u>	<b>50%</b>  <b>70%</b>
(3)プラチナ くるみん 認定基準 	雇用する労働者1人当たりの 各月ごとの時間外労働及び 休日労働の合計時間数	45時間未満（全てのフルタイム労働 者）	<b>30時間未満（全てのフルタイム労働者） 又は45時間未満（25～39歳のフルタイ ム労働者）</b>
	能力の向上又はキャリア形成の 支援のための取組に係る計画の策定 及び実施の対象	女性労働者	<b>男性労働者及び女性労働者</b>

## 経過措置

①くるみん認定等の基準の改正（※）については、令和9年3月31日までは旧基準で申請することができます。

※ 男性の育児休業等取得率等の引き上げ、育児休業等をした女性有期雇用労働者の割合（75%以上）の追加等

※※ 新基準と旧基準では認定マークを分ける見込み

②施行後の取組を評価するため、令和6年度末までに開始した行動計画で、令和7年度以降にくるみん等の認定申請を行う場合は、令和6年度末までの計画期間を含めずに令和7年度以降の計画期間での新基準達成で、くるみん等の認定申請ができます。

次世代育成支援の行動計画やくるみん認定基準の詳細については、

厚生労働省ホームページ や  
東京労働局ホームページ「くるみん特設コーナー」を

ご覧ください。



厚生労働省HP



東京労働局HP



両立支援のひろば

両立支援のひろば

検索

お問い合わせは **東京労働局 雇用環境・均等部 指導課（次世代育成支援担当）**

〒102-8305 千代田区九段南1-2-1 九段第三合同庁舎14階

TEL: 03-3512-1611 【受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)】

# 改正育児・介護休業法等 説明会のご案内

東京労働局雇用環境・均等部では、令和7年4月1日から段階的に施行される改正育児・介護休業法及び次世代育成対策推進法に関する説明会を開催します。

本説明会では、東京労働局の職員が改正内容や就業規則改定のポイントについて、法施行の背景を踏まえた解説を行います。

今年度は、東京労働局公式チャンネルにおいて、説明動画を先行公開いたしますので、時間や場所に捉われないオンライン説明会への参加も併せてご検討ください。

## 参集式説明会

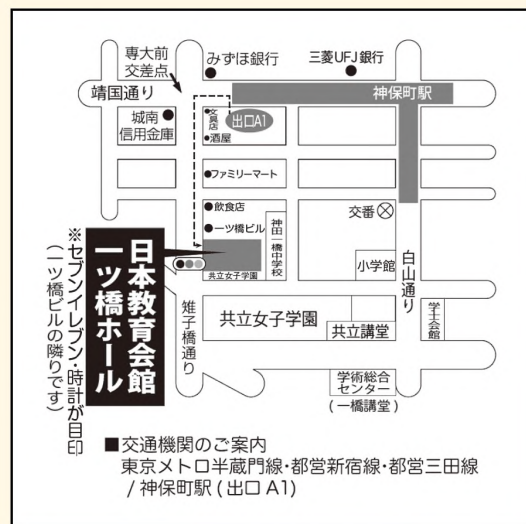
※オンライン説明会と同内容です。

- 日時: ① **令和7年1月27日(月)**  
14時00分～15時30分
- ② **令和7年1月29日(水)**  
14時00分～15時30分
- ※①②共に13:30受付開始・同内容

■会場: **日本教育会館 一ツ橋ホール**  
(東京都千代田区一ツ橋2-6-2)

■定員: 各回800人予定  
※事前申込制・定員到達次第受付終了

■申込: **令和6年12月4日(水)**申込開始  
改正法特設ページからお申込みください。



改正法特設ページ

## オンライン説明会

※事前申込不要  
※参集式説明会と同内容です。

■動画公開日: **令和7年1月23日**公開予定

■公開開始は

**東京労働局公式チャンネルと  
公式X**にてお知らせします。



公式チャンネル



公式X

【問合せ先】東京労働局 雇用環境・均等部指導課 育児・介護休業法担当  
☎ 03-3512-1611

# 育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法の改正について

令和6年5月31日、「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」が公布されました。

育児関係では、「子の看護休暇」が小学校3年生までに延長され、学級閉鎖や入学式なども対象になります。また、子の年齢に応じて、「残業免除」「テレワーク」など柔軟な働き方を実現するための措置が拡充されます。

介護関係では、介護に直面する前の段階から個々の労働者へ周知することで、介護離職を防ぎ、仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい環境の実現に向けた措置が強化されます。

## 1)改正のポイント

### 【子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現に向けた措置の拡充】

- ① 3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に関する柔軟な働き方を実現するための措置、事業主が選択した措置について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置の義務化
- ② 所定外労働の制限(残業免除)の対象が小学校就学前の子まで拡大
- ③ 3歳に満たない子の養育のためのテレワーク導入が努力義務化
- ④ 子の看護休暇の見直し(小学校3年生修了までに延長され、感染症に伴う学級閉鎖等にも利用可能)
- ⑤ 妊娠・出産の申出時等における仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務化

### 【育児休業取得状況の公表義務拡大】

- ⑥ 従業員数300人超の企業に対する育児休業の取得状況の公表義務化

### 【次世代育成支援対策の推進・強化】

- ⑦ 次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長(令和17年3月31日迄)
- ⑧ 従業員数100人超の企業に対する次世代育成支援対策推進法の行動計画策定時の育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務化

### 【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】

- ⑨ 介護に直面した旨の申出をした労働者に対する両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認の義務化
- ⑩ 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の義務化等

## 2)施行日

- ✓ 令和6年5月31日:上記⑦
- ✓ 令和7年4月1日 :上記②、③、④、⑥、⑧、⑨、⑩
- ✓ 令和7年10月1日:上記①、⑤

改正内容の詳細(政省令や通達、Q&A、規定例等)は、「東京労働局 改正育児・介護休業法特設ページ」でご確認ください。

【問合せ先】東京労働局 雇用環境・均等部指導課  
育児・介護休業法担当 ☎ 03-3512-1611



改正法特設ページ

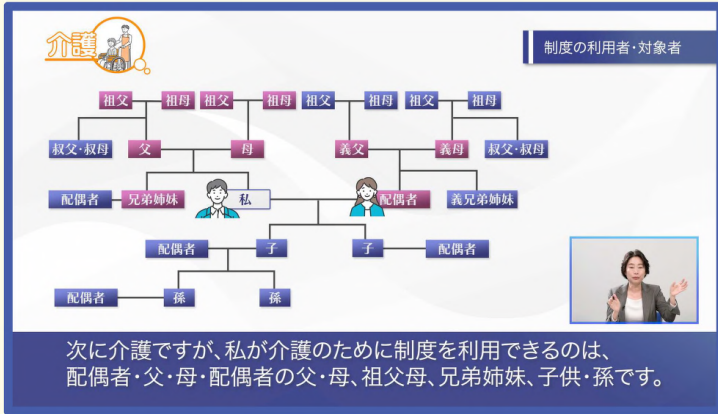
# 「従業員研修動画」を作成しました！

育児・介護休業法では、育児・介護と仕事の両立のための諸制度について従業員の理解を深めるための研修実施などの対応を求めており、今回の改正で更に研修すべき項目が追加されます。そこで、東京労働局では、今回の法改正に対応した、事業主の皆様にご利用いただける研修動画「育児・介護と仕事の両立のための従業員研修」を作成しました！

## POINT①

### 15分で完結！ YouTubeで閲覧可能！

- ・会議の前後等のスキマ時間で研修可能。
- ・自席や在宅勤務中の研修も実現できます。



## POINT②

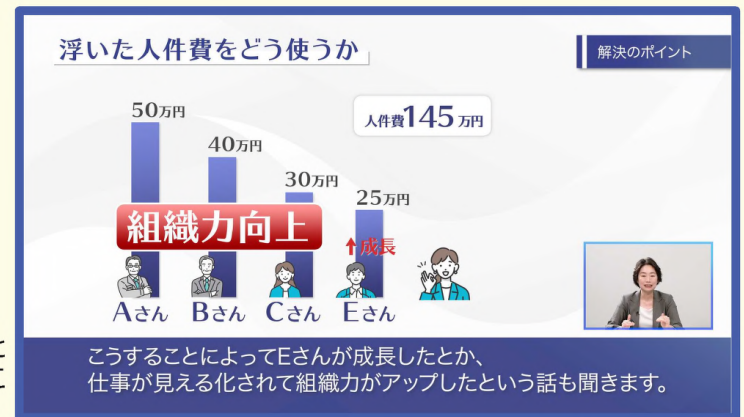
### 令和7年施行 改正育児・介護休業法 対応！

- ・介護直面世代への情報提供等、令和7年施行の法改正に対応！

## POINT③

### 本動画で 育児・介護休業法の 法的義務をクリア！

- ・特設ページに掲載している研修資料を併せてご利用いただくとともに、各企業の就業規則や相談窓口などを周知していただくことにより、法律で求められた内容を網羅した研修となります！



## 法的義務？！

### 事業主がすべき従業員研修・個別周知・情報提供とは？

#### 【従業員研修】

- ・育児休業の申出が円滑に行われるための雇用環境の整備 (第22条第1項)
- ・職場における育児・介護休業等に関するハラスメント対策 (第25条)
- ・介護離職防止のための雇用環境整備 (第22条第2項、第4項) **[NEW!]**

#### 【育児・介護と仕事の両立支援制度についての個別周知】

- ・本人又は配偶者が妊娠・出産等を申し出たとき (第21条第1項)
- ・介護に直面した旨を労働者が申し出たとき (第21条第2項\*) **[NEW!]**
- ・子が3歳になるまでの適切な時期 (第23条の3第5項) **[NEW!]**

#### 【情報提供】

- ・介護に直面する前の早い段階 (40歳等) での情報提供 (第21条第3項\*) **[NEW!]**

※1 令和7年4月1日時点の条項です。令和7年10月1日より第21条第4項となります。

※2 令和7年4月1日時点の条項です。令和7年10月1日より第21条第5項となります。

研修動画特設ページ※3  
はこちら▶▶▶▶▶

※3 令和6年12月3日公開



# 取材申込書

令和7年1月27日（月）及び同月29日（水）の「改正育児・介護休業法等説明会」は以下の会場で実施いたします。

実施会場：日本教育会館一ツ橋ホール  
（東京都千代田区一ツ橋2-6-2）

実施風景等の撮影ができますので、取材を希望される場合は、令和7年1月17日（金）の12時までに、電話又はメールにより事前申込みをお願いします。

※メールアドレス：[toukyoukokin-shidou.h37@mhlw.go.jp](mailto:toukyoukokin-shidou.h37@mhlw.go.jp)

（お手数ですが、●を@に置き換えてお送りください。）

取材日	① 1月27日（月） ② 1月29日（水）
貴社名	
取材人数	_____人 （カメラ台数：ムービー_____台、スチール_____台） （三脚の使用： 有 ・ 無 ）
車両台数 車種・ ナンバー	台 数：_____台 車 種： ナンバー：
代表者氏名	
ご連絡先	電 話 番 号： メー ル ア ド レ ス：
連絡事項	

## 取材にあたってのお願い

- ・取材にあたっては、当局の指示に従っていただきますようお願いいたします。
- ・腕章などプレス関係者であることを明示するものの着用をお願いします。
- ・出席者のプライバシー保護にご配慮ください。
- ・説明会・個別相談会の妨げにならないようご注意ください。

## 連絡事項

【連絡先】東京労働局 雇用環境・均等部 指導課

担当：小野美（おのみ） 連絡先（電話） 03-3512-1611