

## 育児・介護休業法が改正されました

～R7.4から段階的に施行～

## 改正の概要

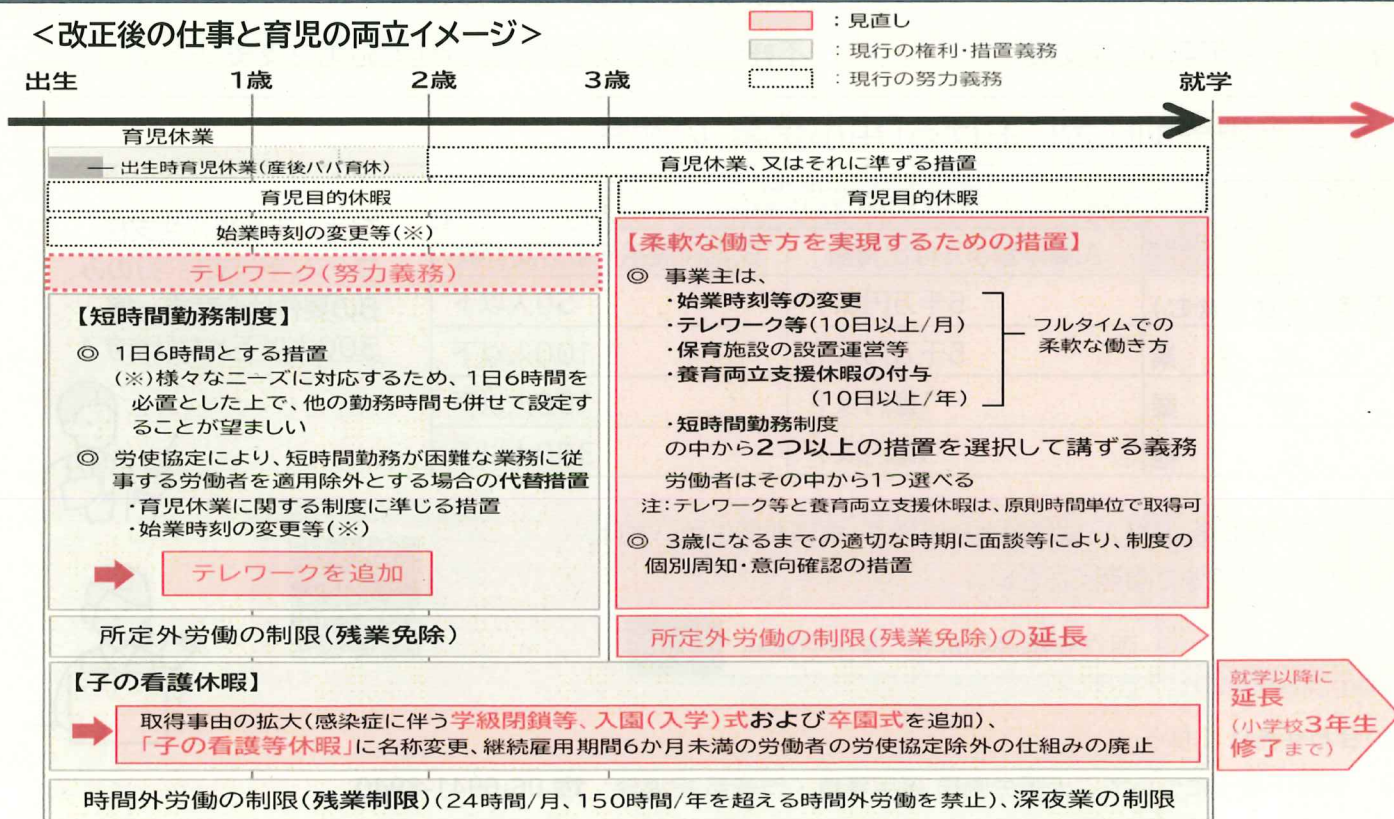
## 1. 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

- 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1つを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（10日/月以上）、保育施設の設置運営等、短時間勤務制度、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/年以上）のうち事業主が2つ以上選択
- 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、小学校就学前の子を養育する労働者に拡大する。（現行は3歳になるまでの子を養育する労働者）
- ③ 子の看護休暇につき、感染症に伴う学級閉鎖等・入園(入学)式・卒園式の場合も取得可能とし、対象の子の範囲を小学校3年生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。（現行は小学校就学前の子の病気・けが・予防接種・健康診断）
- 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. 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

- 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(※)を事業主に義務付ける。  
※ 研修の実施、相談体制の整備、取得事例の収集・提供、取得促進に関する方針の周知のうちいずれか
- 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

## &lt;改正後の仕事と育児の両立イメージ&gt;



改正法の詳細は、HPをご確認ください



## 2025(令和7)年度 両立支援等助成金

### ■ 育休中等業務代替支援コース



まわりに気兼ねなく育休を取得できるように

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、  
または代替要員を新規雇用(または派遣で受入)した場合に受給できる助成金です。



|   | 種別               | 要件                            | 支給額(※)                                                                                         |
|---|------------------|-------------------------------|------------------------------------------------------------------------------------------------|
| ① | 手当支給等<br>(育児休業)  | 育児休業取得者の業務代替者に<br>手当を支給       | <b>最大140万円(A+B)</b> <b>うち最大30万円を先行支給!</b><br>A 業務体制整備費:最大20万円<br>B 業務代替手当 :最大120万円(手当支給総額の3/4) |
| ② | 手当支給等<br>(短時間勤務) | 短時間勤務者の業務代替者に<br>手当を支給        | <b>最大128万円(A+B)</b> <b>うち最大23万円を先行支給!</b><br>A 業務体制整備費:最大20万円<br>B 業務代替手当 :最大108万円(手当支給総額の3/4) |
| ③ | 新規雇用<br>(育児休業)   | 育休取得者の業務代替要員を<br>新規雇用または派遣で受入 | <b>最大67.5万円(代替期間に応じた額を支給)</b><br>○最短(7日以上14日未満): 9万円<br>○最長(6か月以上) :67.5万円                     |

(※)①～③全て合わせて1年度10人まで、初回から5年間支給。その他要件あり。

### ■ 他のコース

|               |     |                        |
|---------------|-----|------------------------|
| 男性の育児休業取得促進   | >>> | 出生時両立支援コース(子育てパパ支援助成金) |
| 仕事と介護の両立支援    | >>> | 介護離職防止支援コース            |
| 円滑な育児休業取得支援   | >>> | 育児休業等支援コース             |
| 育児期の柔軟な働き方整備  | >>> | 柔軟な働き方選択制度等支援コース       |
| 仕事と不妊治療等の両立支援 | >>> | 不妊治療及び女性の健康課題対応両立支援コース |

### ■ 両立支援等助成金における「中小企業」の範囲

| 産業別        | 要件(AまたはBに当てはまれば「中小企業」に該当) |              |
|------------|---------------------------|--------------|
|            | A.資本額または出資額               | B.常時雇用する労働者数 |
| 小売業(飲食業含む) | 5千万円以下                    | 50人以下        |
| サービス業      | 5千万円以下                    | 100人以下       |
| 卸売業        | 1億円以下                     | 100人以下       |
| その他        | 3億円以下                     | 300人以下       |

育休中等業務代替支援  
コース(手当支給等)のみ、  
Bの要件は全産業一律  
300人以下となります!



両立支援等助成金の詳しい支給要件や手続き、申請期間については、  
厚生労働省のHPをご参照ください。



両立支援等助成金 厚生労働省 検索



お問い合わせ先はこちら

- ▶育児・介護休業法について：大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課 ☎ 06-6941-8940
- ▶両立支援等助成金について：大阪労働局 雇用環境・均等部 企画課 ☎ 06-6941-4630
- ▶育児・介護休業法や両立支援等助成金、その他働き方改革全般に関する相談  
：大阪働き方改革推進支援・賃金相談センター ☎ 0120-068-116