

◆法改正対応の最終チェックをしましょう！

次世代育成に係る主な法律の法改正日、4月1日が近づいてまいりました。  
皆様の会社では、これらへの対応はお済みでしょうか。  
最終確認として、以下に提示いたします。



【次世代育成支援対策推進法】

●くるみん認定基準の改正

共通の認定基準では、

- ・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
- ・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

について、新基準が設けられています。

また、くるみん、トライくるみん、プラチナくるみんそれぞれについても新基準が設けられています。なお、経過措置がございますので、必ずご確認ください。

参考：くるみん認定基準の主な改正内容

<https://jsite.mhlw.go.jp/okayama-roudoukyoku/content/contents/002040250.pdf>

●育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務付け

従業員数100人超の企業は、一般事業主行動計画策定時、又は内容変更時に

- ・計画策定時の育児休業取得状況や労働時間の状況把握等（PDCAサイクルの実施）
- ・育児休業取得状況や労働時間の状況に関する数値目標の設定

が義務付けられます。

※従業員数100人以下の企業は努力義務の対象

※2025年4月1日以降に開始（又は内容変更）する行動計画から義務の対象

【育児・介護休業法】

●所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に

●育児のためのテレワークの導入が努力義務化

3歳に満たない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努力義務化

●子の看護休暇の見直し

名称：「子の看護等休暇」

対象となる子の範囲：小学校3年生修了までに延長

取得事由：感染症に伴う学級閉鎖等、入園(入学)式、卒園式を追加

労使協定の締結により除外できる労働者：「週の所定労働日数が2日以下」のみに

●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

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聴取・配慮が義務化

●育児休業取得状況の公表義務が300人超の企業に拡大

従業員数300人超の企業に、男性労働者の育児休業取得率等の公表義務化

●介護離職防止のための個別の周知・意向確認、雇用環境整備等の措置の義務化

- ・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・意向確認の措置
- ・介護に直面する前の早い段階(40歳等)での両立支援制度等に関する情報提供
- ・仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備
- ・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事業主に努力義務
- ・介護休暇について、引き続き雇用された期間が6か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

●柔軟な働き方を実現するための措置等が事業主の義務 ※2025年10月1日から

- ・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

参考：育児・介護休業法令和6年（2024年）改正内容の解説

<https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001407488.pdf>

◆両立支援助成金を活用しましょう。

両立支援等助成金は、従業員が育児や介護と仕事を両立しやすい職場環境を整備する事業主に対し、経済的な支援をおこなう制度です。具体的には、育児休業の取得促進や介護休業のサポート等助成対象となる取り組みに対して、コースごとに定められた助成金が支給されます。詳細については、神奈川県 雇用環境・均等部 企画課（TEL：045-211-7357）にお問い合わせください。

参考：<https://www.mhlw.go.jp/wp/yosan/yosan/25syokan/dl/gaiyo-08.pdf>

※該当は7ページ

【個別相談の実施】

次世代育成支援対策推進法に関する「行動計画の策定・届出」「認定・認証の取得」などについて、ご要望をいただければ、次世代育成支援対策推進員（特定社会保険労務士）がお伺いして個別相談にお応えいたします。お気軽にご連絡ください。

神奈川県経営者協会 TEL:045-671-7060

<http://www.kana-keikyo.jp/consult/pdf/jisedai.pdf>