

『育児・介護休業法』改正のポイント

三重県医療勤務環境改善支援センター
医療労務管理アドバイザー／社会保険労務士 岡村 利哉



見直し内容

: 現行の権利・措置義務

: 見直し

常時介護を必要とする状態

介護休業	介護休業①			介護休業②			介護休業③			介護終了	
	介護休暇 (1日)	介護休暇 (3時間)	介護休暇 (5時間)	介護休暇 (1日)	介護休暇 (1日)	介護休暇 (1日)	介護休暇 (1日)	介護休暇 (1日)	介護休暇 (1日)		
所定外労働の免除	所定外労働の免除(残業免除)						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。				
時間外労働・深夜業の制限	時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限						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。				
選択的措置義務	選択的措置義務						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。				

■ 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。

出所: 厚生労働省「令和6年改正法の概要(政省令等の公布後)」5頁



①育児休業等の取得割合	②育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

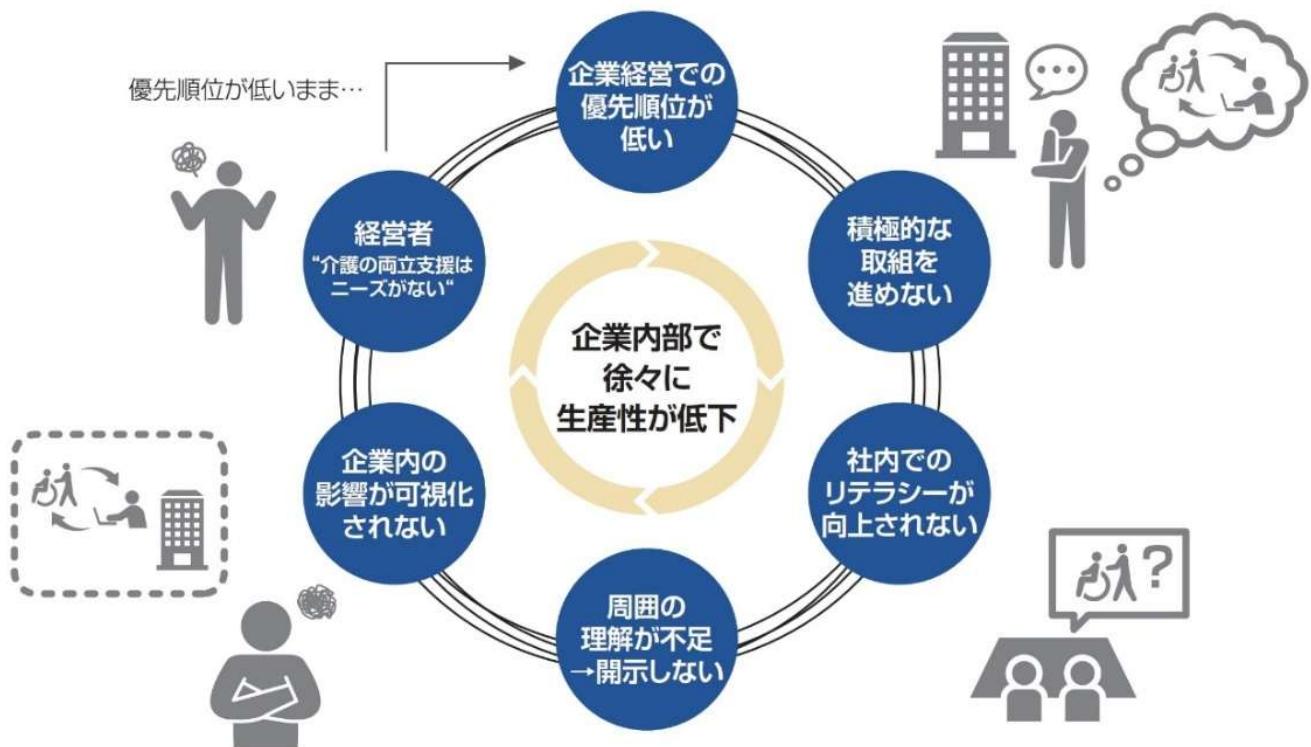
※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。

- ・育児休業（産後パパ育休を含む）
- ・法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

出所：厚生労働省「男性の育児休業取得率等の公表について」リーフレット



出所：経済産業省「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」（令和6年3月）21頁



出所：経済産業省「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」（令和6年3月）14 頁



出所：厚生労働省「令和6年改正法の概要（政省令等の公布後）」3頁

最後までご清聴ありがとうございました

三重県医療勤務環境改善支援センター
〒514-0003 三重県津市桜橋二丁目191-4 三重県医師会館 5階
TEL : 059-253-8879 / FAX : 059-253-8880