



## トピックス



### 「4月から育児・介護に関する事項の大改正があります！」

2025年4月から育児・介護休業法、雇用保険法、次世代育成支援対策推進法の改正等により、育児・介護に関する大改正があります。

重要なものが多いため、厚生労働省の資料によりしっかり確認しましょう。

育 児 関 係	<p>&lt;2025年4月1日～&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 出生後育児休業支援給付金の創設</li> <li>② 育児休業給付金にかかる延長ルール of 厳格化</li> <li>③ 育児時短就業給付金の創設</li> <li>④ 子の看護等休暇の見直し&lt;規程の見直し要&gt;</li> <li>⑤ 所定外労働(残業免除)の制限の対象拡大&lt;規程の見直し要&gt;</li> <li>⑥ 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加&lt;規程の見直し要&gt;</li> <li>⑦ 育児のためのテレワーク導入の努力義務化&lt;規程の見直し要&gt;</li> <li>⑧ 育児休業取得状況の公表義務適用拡大&lt;従業員数300人超の企業&gt;</li> </ul> <p>&lt;2025年10月1日～&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>⑨ 柔軟な働き方を実現するための措置等&lt;規程の見直し要&gt; <ul style="list-style-type: none"> <li>・育児期の柔軟な働き方を実現するための措置</li> <li>・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</li> </ul> </li> <li>⑩ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・聴取した労働者の意向についての配慮</li> </ul> </li> </ul>
	<p>&lt;2025年4月1日～&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和&lt;規程の見直し要&gt;</li> <li>② 介護離職防止のための雇用環境整備</li> <li>③ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・介護に直面する前の早い段階(40歳になる年)での情報提供</li> </ul> </li> <li>④ 介護のためのテレワーク導入の努力義務化&lt;規程の見直し要&gt;</li> </ul>

介 護 関 係	<p>&lt;2025年4月1日～&gt;</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>① 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和&lt;規程の見直し要&gt;</li> <li>② 介護離職防止のための雇用環境整備</li> <li>③ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等 <ul style="list-style-type: none"> <li>・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</li> <li>・介護に直面する前の早い段階(40歳になる年)での情報提供</li> </ul> </li> <li>④ 介護のためのテレワーク導入の努力義務化&lt;規程の見直し要&gt;</li> </ul>
------------------	---

### 「次世代育成支援対策推進法の改正に伴いくるみん認定基準等も改正に！」

2025年4月からの次世代育成支援対策推進法の改正に伴い、くるみん認定、プラチナくるみん認定の認定基準等が改正されます！

#### 【くるみん認定基準(改正)】

1. 雇用環境の整備について、行動計画策定指針に照らし適切な行動計画を策定したこと
2. 行動計画の計画期間が、2年以上5年以下であること
3. 策定した行動計画を実施し、計画に定めた目標を達成したこと
4. 策定・変更した行動計画について、公表および労働者への周知を適切に行っていること
5. 次の(1)又は(2)のいずれかを満たしていること(※労働者300人以下の一般事業主の特例あり)
  - (1) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率が**30%以上**(旧基準10%以上)であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること
  - (2) 計画期間における、男性労働者の育児休業等取得率および企業独自の育児を目的とした休暇制度利用率が、合わせて**50%以上**(旧基準:20%以上)であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること、かつ、育児休業等をした者が1人以上いること
6. 計画期間における、**女性労働者および育児休業の対象となる女性有期雇用労働者の育児休業等取得率が、それぞれ75%以上**(旧基準:女性労働者の育児休業取得率が75%以上)であり、当該割合を「両立支援のひろば」で公表していること(※労働者300人以下の一般事業主の特例あり)
7. 計画期間の終了日の属する事業年度において次の(1)又は(2)のいずれを満たしていること、かつ、(3)を満たしていること
  - (1) フルタイムの労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月**30時間未満**(旧基準:45時間未満)であること
  - (2) **フルタイム労働者のうち、25~39歳の労働者の法定時間外・法定休日労働時間の平均が毎月45時間未満**であること(要件新設)
  - (3) 月平均の法定時間外労働60時間以上の労働者がいないこと(旧基準:計画期間の終了日の属する事業年度において上記(1)の旧基準と(3)のいずれも満たしていること)
8. 次の①~③のいずれかの措置について、成果に関する具体的な目標を定めて実施していること
  - ①**男性労働者の育児休業等の取得期間の延伸のための措置**(旧基準:所定外労働の削減措置)
  - ②年次有給休暇の取得の促進のための措置
  - ③短時間正社員制度、在宅勤務、テレワークその他働き方の見直しに資する多様な労働条件の整備のための措置
9. 法および法に基づく命令その他関係法令に違反する重大な事実がないこと

※赤字が主な改正事項です。

※くるみん認定以外(トライくるみん認定、プラチナくるみん認定)の基準等については厚労省のHPよりご確認ください。

※労働者300人以下の一般事業主の特例については厚労省のHPよりご確認ください。

※その他詳細は、以下、厚労省のHPをご覧ください。

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



フクシマ社会保険労務士法人

労働保険事務組合 広島経営者同友会 / 広島一人親方同友会

〒730-0805 広島市中区十日市町1丁目1-9 相生通り鷹匠ビル2F

TEL: 082-293-8102 FAX: 082-293-8104

E-mail: info@jinji-fuku.jp URL: http://www.jinji.fuku.jp

