

【2025年3月19日発行】

■■ 人事労務マガジン／特集第231号 ■■

▽▼人事労務マガジン編集部からのお知らせ▲△

厚生労働省X・Facebookは、厚生労働省の公式アカウントです。健康・医療、福祉・介護、雇用・労働、年金など、皆さまの暮らしを支える情報をお届けしているので、ぜひフォローしてください。

<厚生労働省公式X>

<https://x.com/mhlwtwitter>

<厚生労働省公式Facebook>

<https://www.facebook.com/mhlw.japan>

【目次】

1. 4月から改正育児・介護休業法が施行されます
2. 4月から改正次世代育成支援対策推進法が施行されます
3. 働きがいのある職場づくりのための支援ハンドブックを作成しました
4. 事業主の皆様、財形貯蓄制度の導入の検討や新入社員の方への案内をお願いします
5. 「団体等検定」を初めて認定しました
～「家政サービス」、「フォークリフト荷役」、「コンクリート打込み・締固め工」を認定～

【トピック1】4月から改正育児・介護休業法が施行されます

昨年5月に改正された育児・介護休業法について、次の事項が4月から始まります。

- ①子の看護休暇の見直し(法律上の名称が「子の看護等休暇」になります)
- ア. 取得事由:感染症に伴う学級閉鎖、入園(入学)式、卒園式が追加
- イ. 対象範囲:小学校3年生修了(現行は小学校就学前)までに拡大
- ウ. 労使協定の締結により、継続雇用期間6か月未満の労働者を除外する要件を撤廃

※ウの要件は、介護休暇も同様に撤廃されます。

②所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

請求可能となる労働者の範囲が、小学校就学前(現行は3歳未満)の子を養育する労働者に拡大されます。

③短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワークを追加

短時間勤務制度を講じることが困難な業務として労使協定に定められた業務に従事する労働者について、代替措置の一つにテレワークが追加されます。

④育児休業取得状況の公表義務の対象拡大

常時雇用する労働者数 300 人超(現行は 1,000 人超)の事業主に対象拡大されます。

⑤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・意向確認の義務づけ

ア. 周知事項

(ア)介護休業に関する制度、介護両立支援制度等

(イ)介護休業・介護両立支援制度との申出先

(ウ)介護休業給付金に関すること

イ. 周知・意向確認の方法:面談(オンライン面談含む)および書面交付。労働者が希望する場合には、FAX および電子メール等も可能

⑥介護に直面する前の早い段階(40 歳等)での情報提供の義務づけ

ア. 情報提供時期(以下いずれか)

・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)

・労働者が 40 歳に達する日の翌日(誕生日)から1年間

イ. 情報提供事項:⑤、アの周知事項と同様

ウ. 情報提供の方法:面談(オンライン面談含む)、書面交付、FAX および電子メール等

⑦介護離職防止のための雇用環境整備の義務づけ

介護休業等の申出が円滑に行われるようにするため、介護休業、介護両立支援制度等に関して、以下のア～エのいずれかの措置を講じることが事業主の義務となります。

ア. 研修の実施

イ. 相談窓口の設置

ウ. 自社の労働者の取得・利用事例の収集・提供

エ. 自社の労働者へ利用促進に関する方針の周知

⑧育児・介護のためのテレワーク等の導入が努力義務化

これらの改正事項や、10 月から施行となる「柔軟な働き方を実現するための措置」や「仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮」の詳細については、以下のパンフレットや厚生労働省ウェブサイトをご覧ください。

■ パンフレット「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>

■ 厚生労働省

育児・介護休業法について

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000130583.html>

また、都道府県労働局雇用環境・均等部(室)では、仕事と育児・介護両立支援制度等相談窓口を設置していますので、ぜひご活用ください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

【トピック2】4 月から改正次世代育成支援対策推進法が施行されます

昨年5月に改正された次世代育成支援対策推進法(次世代法)が、4月から始まります。

①常時雇用する労働者数が 101 人以上の事業主が行動計画を策定・変更する時は、育児休業等の取得状況、労働時間の状況の把握(PDCA サイクルの確立)をするとともに、育児休業等の取得状況、労働時間の状況に係る数値目標を設定することが必要となります。(100 人以下の企業は、努力義務の対象です。)

・育児休業等の取得状況:男性労働者の「育児休業等取得率」または男性労働者の「育児休業等および育児目的休暇の取得率」の状況

・労働時間の状況:フルタイム労働者 1 人当たりの各月ごとの法定時間外労働および法定休日労働の合計時間数等の労働時間(高度プロフェッショナル制度の適用を受ける労働者は、健康管理時間)の状況

②くるみん認定、プラチナくるみん認定、トライくるみん認定基準が改正され、あわせてくるみん認定マークとトライくるみんマークも改正されます。

■ リーフレット

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

<https://www.mhlw.go.jp/content/11909000/001347349.pdf>

■ 厚生労働省

次世代育成支援対策推進法

https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_11367.html

また、次世代法に関するお問合せは、最寄りの都道府県労働局雇用環境・均等部(室)へお問い合わせください。

<https://www.mhlw.go.jp/content/000177581.pdf>

【トピック3】働きがいのある職場づくりのための支援ハンドブックを作成しました

厚生労働省では、企業の働きがいのある職場づくりを支援するため、取り組みのヒントとなるハンドブックを作成しました。

ハンドブックでは、企業が働きがい向上に取り組む意義やどのように取り組むべきか、また、先進的な企業の事例を、従来から抱えていた課題とともに紹介しています。

ぜひ、働きがいのある職場づくりのヒントにご活用ください。

【詳細はこちら】

■ 働き方・休み方改善ポータルサイト

ワークエンゲージメント

<https://work-holiday.mhlw.go.jp/work-engagement/>

【トピック4】事業主の皆さま、財形貯蓄制度の導入の検討や新入社員の方への案内をお願いします

財形貯蓄は、給与から自動天引きでお金を貯められ、手間なく安定した資産形成ができるので、将来の不安を軽減し、安心して働き続けてもらうために役立ちます。天引き額も千円単位で設定できるので、無理のない範囲で、貯蓄が苦手な方も将来の支出に備えることができます。

目的を問わずに使える「一般財形貯蓄」のほか、60歳以降に老後の生活資金として受け取ることを目的とする「財形年金貯蓄」、将来の住宅購入やリフォームに使える「財形住宅貯蓄」があります。社員の方は将来設計に合ったメニューを選ぶことができます。

ハローワークの求人票に、制度導入していることを表示して、福利厚生が充実している会社としてアピールすることもでき、人材確保にも効果的です。導入をご検討ください。

制度導入済みの事業主の皆さまは、4月から入社される新入社員の方に、ぜひ早いうちから、ご自身の将来に備えた財形貯蓄を始めることをお勧めください。

以下のウェブサイトでは、制度の詳細説明のほか、社内周知用資料として使用できるリーフレット等を掲載していますので、ご活用ください。

【財形貯蓄制度の詳細】

■ 厚生労働省

勤労者財産形成促進制度(財形制度)

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000105724.html>

リーフレットはこちら

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/0000108306_00002.html

■ 独立行政法人勤労者退職金共済機構

財形制度特設サイト

<https://www.zaikei.taisyokukin.go.jp/merit/index.php>

【お問い合わせ】

財形貯蓄制度について

雇用環境・均等局 勤労者生活課 財形管理係

TEL:03-5253-1111(内線 5368)

【トピック5】「団体等検定」を初めて認定しました～「家政サービス」、「フォークリフト荷役」、「コンクリート打込み・締固め工」を認定～

厚生労働省は、3月11日に、3職種の民間検定を団体等検定として、初めて認定しました。また、認定された民間検定や検定を実施する事業主団体等の名称は、厚生労働省ウェブサイトでも公表しています。

「団体等検定制度」は、令和6年3月にスタートした新しい制度です。この制度は、職業能力開発促進法に基づき、事業主または事業主団体等が、労働者等の技能と地位の向上に資することを目的に創設しました。

労働者が持つ職業に必要な知識や技能について、その程度を自ら検定する事業のうち、一定の基準に適合し、技能振興上奨励すべきものを厚生労働大臣が認定します。また、団体等検定として認定を受けた民間検定は、「厚生労働省認定」の表示やロゴマークの使用が可能になるほか、別途要件を満たせば、検定の合格に向けた講座が教育訓練給付金の支給対象になります。

今後も団体等検定制度を通じて、既存の公的資格(技能検定等)ではカバーできていなかった産業・職種におけるスキルの階層化・標準化を進めていきます。

【詳細】

■ 厚生労働省

団体等検定の認定式

https://www.mhlw.go.jp/stf/photo_report/2025/ph0311.html