

～女性が活躍できる社会の実現に向けて～

女性が活躍できる社会の実現は、企業の生産性の向上・イメージアップにつながるだけでなく、優秀な人材の確保や、多様な人材の活躍にもつながります。

また、女性管理職の登用は、会社の姿勢を伝える上でも組織に与えるインパクトの強さからも、重要な取組です。女性管理職を積極的に登用するためには、経営者、男性社員、さらには当事者である女性社員の役割分担意識を払拭することが大切です。

詳しくは、厚生労働省のホームページ
「ポジティブ・アクション 実践的導入マニュアル」をご参照ください。



◎令和6年5月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されました

男女ともに仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認などが事業主に義務づけられます。(令和7年4月1日から段階的に施行されます。)

詳しくは、厚生労働省のホームページをご参照ください。

主な改正ポイント

令和7年4月1日から施行

子の看護休暇（「子の看護等休暇」に名称変更）の適用拡大等

- 対象となる子の範囲が、小学校3年生修了まで拡大し、取得事由に「感染症に伴う学級閉鎖等」等も追加

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まで残業免除の対象を拡大

育児・介護のためのテレワーク等の導入の努力義務化

- 3歳になるまでの子を養育する、また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措置を行う

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づけ等

- 事業主は労働者に対し、介護休業に関する制度等について個別の周知・意向確認等を行う

育児休業取得状況の公表義務適用拡大

- 男性の「育児休業等の取得率」等の公表が、従業員数300人超1,000人以下の事業主にも義務化

育児休業取得等に関する状況把握・数値目標設定の義務づけ

- 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に育児休業の取得状況等に係る数値目標等の設定を事業主に義務づけ

10令和7年1月1日から施行

柔軟な働き方を実現するための措置等の義務づけ

- 3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に、事業主は、「始業時刻等の変更」等5つの制度の中から2つ以上を措置し、労働者はその中から1つを選択して利用可能

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮の義務づけ

- 労働者から本人または配偶者の妊娠・出産等の申出があった場合や、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は労働者に対し、個別の意向を聴取し、その事情等に配慮

もっと知りたい! 詳しくはこちら

◎育児・介護休業法について（厚生労働省HP）

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

◎次世代育成支援対策推進法（厚生労働省HP）

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

