



農業雇用改善 推進事業

もっと、働きやすい農業に。

●農業雇用改善推進事業について

本事業は、農業経営者等の方を対象に、行政・組合・農業支援団体等の関係機関と連携し、農業の雇用管理の知識・経験が豊富なアドバイザーが無料で研修会や個別相談を行い、農業における雇用管理改善をサポートします

株式会社パソナ農援隊 本事業は厚生労働省の委託を受け、(株)パソナ農援隊が運営をしております。

育児に関する個別の周知・意向確認

対象者	内容	時期	方法
(本人または配偶者の) 妊娠・出産の申出をした労働者	① 育児休業・産後パパ育休に関する制度の内容 ② 育児休業・産後パパ育休の申出先 ③ 育児休業給付に関する事 ④ 労働者が育児休業・産後パパ育休期間において負担すべき社会保険料の取扱い	妊娠・出産の申し出が出産予定日の1か月半以上前に行われた場合は、出産予定日の1か月前までに *その他適切な時期に実施	① 面談（オンライン可） ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等のいずれか (③④は労働者が希望した場合に限る)
3歳に満たない子を養育する労働者	① 「柔軟な働き方を実現するための措置」の内容 ② 対象措置の申出先 ③ 所定外労働の制限に関する制度、時間外労働・深夜業の制限に関する制度	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）	

介護に関する個別の周知・意向確認

対象者	内容	時期	方法
対象家族の介護に直面した旨の申出をした労働者	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等の内容 ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先 ③ 介護休業給付に関する事 *介護保険制度についても知らせることが望ましい	●介護休業の開始希望日の1か月以上前に申出が行われた場合： 介護休業の開始希望日の2週間前まで ●介護両立支援制度等の開始希望日の2か月以上前に申出が行われた場合： 介護両立支援制度等の開始希望日の1か月前まで *その他適切な時期に実施	① 面談（オンライン可） ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等のいずれか (③④は労働者が希望した場合に限る)
40歳に達する労働者	① 介護休業に関する制度、介護両立支援制度等の内容 ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先 ③ 介護休業給付に関する事	① 労働者が40歳に達する日（誕生日の前日）の属する年度（1年間） ② 労働者が40歳に達する日の翌日（誕生日）から1年 のいずれかに実施	① 面談（オンライン可） ② 書面交付 ③ FAX ④ 電子メール等のいずれか

上記以外にも、育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など、定期的に面談を行うことが望ましいです。また、これから育児・介護の両立支援制度を活用し、柔軟な働き方を選択する労働者が増えることが想定されます。これを機に、業務の役割分担、人員配置等、業務の見直しや体制の再構築の検討をおすすめします。

今回は、育児・介護の両立支援制度について取り上げましたが、仕事と治療の両立、副業・兼業など、多様な働き方が広がっています。労働者一人ひとりが、仕事とライフイベントを両立できる職場環境を一つ一つ整えていくことは、労働者との信頼関係の構築につながります。そして、人材の確保・定着にもつながることでしょう。



参考：「育児・介護休業法 令和6年（2024年）改正内容の解説」（厚生労働省 Web サイト内）URL: <https://www.mhlw.go.jp/content/11900000/001407488.pdf>

農業雇用改善推進事業事務局 (株式会社パソナ農援隊 担当：中島・稲葉)

■東京本社 〒107-0062
東京都港区南青山三丁目1番30号
TEL 03-6734-1260
FAX 03-6734-1269

■メールアドレス koyou@pasona-noutai.co.jp

■ホームページ <https://teichaku.mhlw.go.jp>

■編集後記

令和6年5月に国会で成立し、令和7年から段階的に施行される育児・介護休業法について取りまとめました。農業分野においても今回の改正内容が労務管理や人材確保に大きく関わります。新規就農者の確保、人材の定着のため、法改正への対応が必要となるので、本郷をお読みいただければ幸いです。



育児介護休業法改正



松倉社会保険労務士事務所
特定社会保険労務士

松倉 恵子氏

兵庫県淡路島生まれ、宮城県仙台市育ち。宮城学院女子大学卒業。大学時代から草月流(いけばな)を学び、2級師範参与を取得。中小企業の総務事務やハローワークの求職者支援などの仕事を通して、社会保険労務士、産業カウンセラー、キャリアコンサルタントの資格を取得。中小企業の労務管理や採用支援に携わる。経営者の声に耳を傾け、現状を「見える化」し、働く人の力を最大限に活かす会社づくりに力を入れている。

今回のポイント

育児・介護休業法が令和6(2024)年に改正され、令和7(2025)年4月1日から段階的に施行されます。
共働き世帯が増加し、パートナーと相談しながら、お互いのキャリアを考える時代。今回の法改正を理解するとともに、仕事と育児・介護の両立について考える機会としてはいかがでしょうか。

1 主な法改正の内容及び対応

主な法改正の内容は、以下のとおりです。各制度の見直し・対象者の拡大とあわせて、制度の周知・情報提供を行うことにより、育児・介護の両立を支える改正となっています。

●令和7(2025)年4月1日施行の内容

■ 仕事と育児の両立に関する内容

- ① 子の看護休暇の見直し
- ② 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大
- ③ 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク等を追加
- ④ 育児休業等の取得状況の公表義務適用拡大

■ 仕事と介護の両立に関する内容

- ⑤ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
- ⑥ 常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直し
- ⑦ 介護両立支援制度等を取得しやすい雇用環境整備の措置
- ⑧ 介護両立支援制度等の個別周知・意向確認、早期の情報提供

■ 仕事と育児・介護の両立に関する内容

- ⑨ 育児・介護のためのテレワーク等の導入(努力義務)

※下記改正内容に沿って、就業規則や社内規定を速やかに見直す必要があります。また、労使協定を締結し、対象者の範囲を定めている場合は、労使協定の再締結を行いましょう。

●令和7(2025)年10月1日施行の内容

追加

■ 仕事と育児・介護の両立に関する内容

- ⑩ 柔軟な働き方を実現するための措置等
- ⑪ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

+

2 3歳以上の子を養育する労働者に対する制度の新設

今回の法改正では、子の年齢に応じた柔軟な働きを実現するために、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に対して、次の5つの中から、職場のニーズを把握した上で、2つ以上の措置を選択して制度を講じることが求められています。

- 1 始業時刻等の変更
- 2 テレワーク等(10日以上/月)
- 3 保育施設の設営運営等
- 4 就業しつつ子を養育することを容易にするための休暇(養育両立支援休暇)の付与(10日以上/年)
- 5 短時間勤務制度(1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む)

子が生まれてまもなくは休業、1歳以降は短時間勤務を希望する割合が高いものの、3歳以降は、残業しない働き方、出社・退社時間やシフトの調整など、柔軟な働き方を希望する割合が高くなっています。子の年齢や労働者本人の希望に応じて、どのような取り組みができるか、取り組み導入のための準備や体制づくりも含め、社内で話し合う場を設けることも「活用される制度」を作る上で、重要です。

3 介護離職防止に向けた支援の強化

高齢化の進展とともに、家族の介護をしながら働く人の数は、この10年間で73.6万人増加し、約365万人に達しています。社内の介護両立支援制度の内容や利用手続き等を知らなかったために利用が進んでいないことも介護離職の一因となっている可能性が考えられます。社内の介護両立支援制度や介護保険制度を「知る機会」を作ることも今回の法改正の1つです。詳細は次の項目で説明いたします。

4 制度を効果的に活用するために

令和3(2021)年の改正で、産後パパ育休の新設、「育児休業を取得しやすい雇用環境の整備」及び「個別の周知・意向確認」を制度化しました。法施行2年後の令和5年の育児休業取得率は、30.1%と大幅に上昇しました。各制度を効果的に活用するためには、社内で整備した両立支援制度の内容や利用手続き等を周知する機会を設け、効果的な利用を促すことが重要です。

育児・介護休業を取得しやすい雇用環境の整備

以下のいずれかの措置を実施しなければなりません。

育児休業・産後パパ育休

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する研修の実施
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休制度と育児休業取得促進に関する方針の周知

介護休業

- ① 介護休業・介護両立支援制度等に関する研修の実施
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する相談体制の整備
- ③ 自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得事例の収集・提供
- ④ 自社の労働者の介護休業・介護両立支援制度等の取得促進に関する方針の周知