

# 育児・介護休業法 改正ポイント

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

## ①～⑨ 令和7(2025)年4月1日から施行

- 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追加
- ④育児のためのテレワーク導入
- ⑤育児休業取得状況の公表義務適用拡大
- ⑥介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
- ⑦介護離職防止のための雇用環境整備
- ⑧介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
- ⑨介護のためのテレワーク導入

## ⑩⑪ 令和7(2025)年10月1日から施行

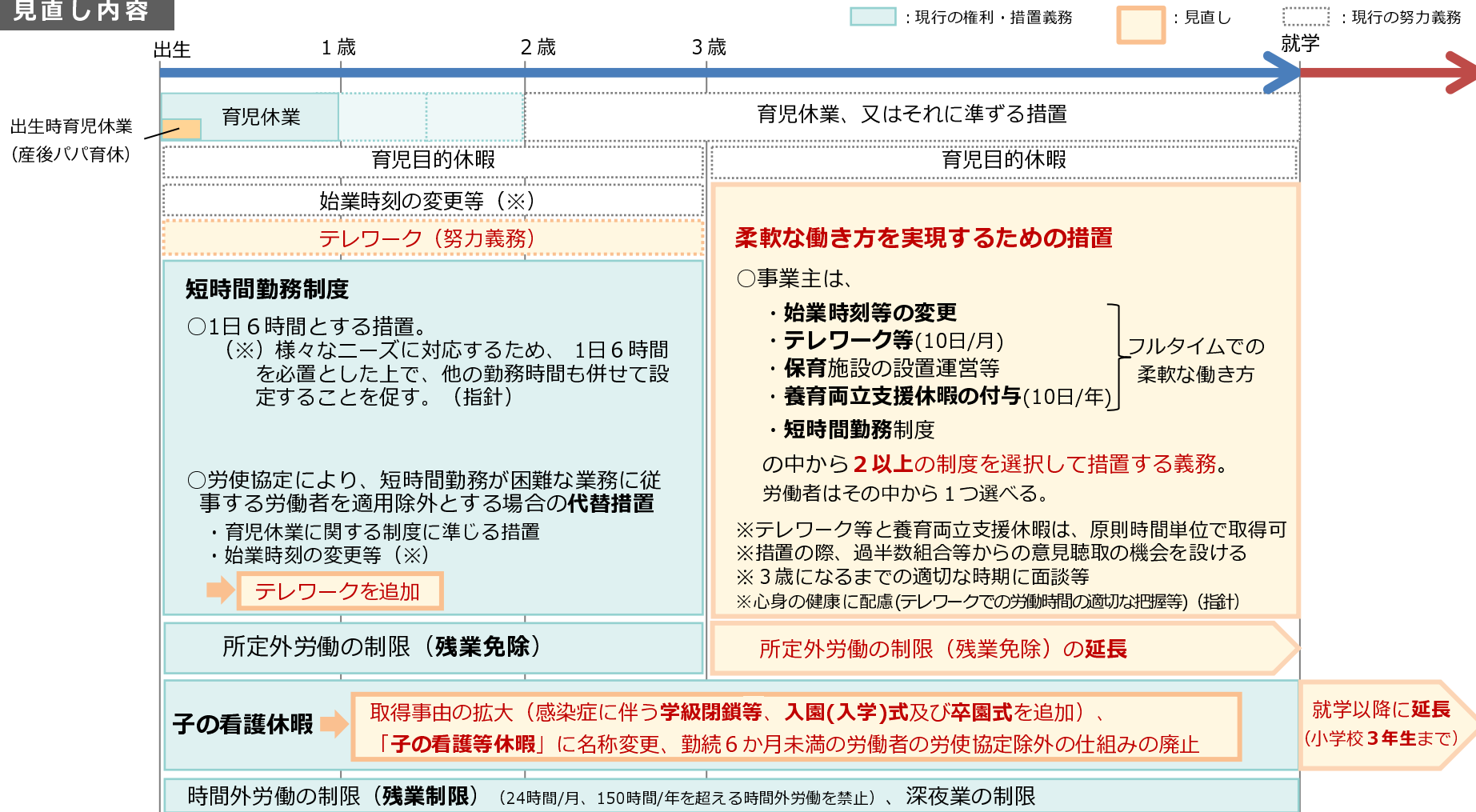
- ⑩柔軟な働き方を実現するための措置等
- ⑪仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

# ①～④、⑩⑪ 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

## 改正の趣旨

- 子の年齢に応じてフルタイムで残業をしない働き方やフルタイムで柔軟な働き方を希望する割合が高くなっていくこと（女性・正社員）などから、男女とも希望に応じて仕事・キャリア形成と育児を両立できるようにしていく必要がある。

## 見直し内容



※始業時刻の変更等：フレックスタイム制、時差出勤、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

## 1 子の看護休暇の見直し

義務 就業規則等の見直し

| 改正内容                              | 施行前  | 施行後  |
|-----------------------------------|--|--|
| 対象となる子の範囲の拡大                      | 小学校就学の始期に達するまで                               | 小学校3年生修了まで   |
| 取得事由の拡大<br>(③④を追加)                | ①病気・けが<br>②予防接種・健康診断                         | ①病気・けが<br>②予防接種・健康診断<br>③感染症に伴う学級閉鎖等<br>④入園(入学)式、卒園式 |
| 労使協定による継続<br>雇用期間6か月未満<br>除外規定の廃止 | <除外できる労働者><br>①週の所定労働日数が2日以下<br>②継続雇用期間6か月未満 | <除外できる労働者><br>①週の所定労働日数が2日以下<br>※②を撤廃                |
| 名称変更                              | 子の看護休暇                                       | 子の看護等休暇  |

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

## 2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大

義務 就業規則等の見直し

| 改正内容                 | 施行前            | 施行後              |
|----------------------|----------------|------------------|
| 請求可能となる労働者の<br>範囲の拡大 | 3歳未満の子を養育する労働者 | 小学校就学前の子を養育する労働者 |

### 3 短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置にテレワーク追加

選択する場合は  
就業規則等の見直し

| 改正内容            | 施行前                                      | 施行後  |
|-----------------|--|--|
| 代替措置(※)のメニューを追加 | <代替措置><br>①育児休業に関する制度に準ずる措置<br>②始業時刻の変更等 | <代替措置><br>①育児休業に関する制度に準ずる措置<br>②始業時刻の変更等<br>③ <b>テレワーク</b> |

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

### 4 育児のためのテレワーク導入

努力義務

就業規則等の見直し

3歳未満の子を養育する労働者がテレワークを選択できるように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます。

令和7(2025)年10月1日から施行

### 10 柔軟な働き方を実現するための措置等

義務

就業規則等の見直し

### 11 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

## 10 柔軟な働き方を実現するための措置等

### (1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

#### 義務

事業主は、3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、次の中から**2以上の制度を選択して措置する必要があります。**

事業主が措置を選択する際、過半数労働組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

- **労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。**

#### 【選択して講ずるべき措置（**両立支援制度等**）】

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- ④ 養育両立支援休暇の付与((10日/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

※②テレワーク等と④養育両立支援休暇は、原則時間単位で取得可とする必要があります。

(各選択枝の詳細)

- ①「始業時刻等の変更」としては、次のいずれかの措置があります。
  - ・フレックスタイムの制度
  - ・始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ②テレワーク等の措置は、一日の所定労働時間を変更することなく、月あたり10日以上の日数を利用可能することが必要です。
- ③「保育施設の設置運営等」としては、保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与（ベビーシッターの手配及び費用負担など）があります。
- ④労働者が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）の付与は、一日の所定労働時間を変更することなく、年あたり10日以上の日数を取得可能とすることが必要です。
- ⑤短時間勤務制度は、1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む必要があります。

この際、1日の所定労働時間を5時間または7時間とする措置、一週間のうち所定労働時間を短縮する曜日を固定する措置、週休3日とする措置等も併せて講ずることが望ましいです。

## (2) 事業主が選択した制度について、労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

### 義務

3歳に満たない子を養育する労働者に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置として選択した制度（対象措置）に関する以下の事項の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

|                  |  |
|------------------|--|
| 周知時期<br>(対象労働者)  | 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間<br>(1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)                       |
| 周知事項             | ① 対象措置の内容（両立支援制度等のうち2つ以上）<br>② 対象措置の申出先（例：人事部など）<br>③ 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度 |
| 個別周知・<br>意向確認の方法 | ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか<br>注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。                      |

- 個別周知と意向確認は、対象措置の申出が円滑に行われるようにすることが目的であり、**取得や利用を控えさせるような形（※）で行ってはいけません。**

※ 取得の申出をしないように威圧する、申し出た場合に不利益をほのめかす、取得の前例がないことをことさらに強調するなど

### 望ましい

家庭や仕事の状況が変化する可能性があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外（育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象制度の利用期間中など）にも定期的に面談を行うことが望ましい。

### 留意

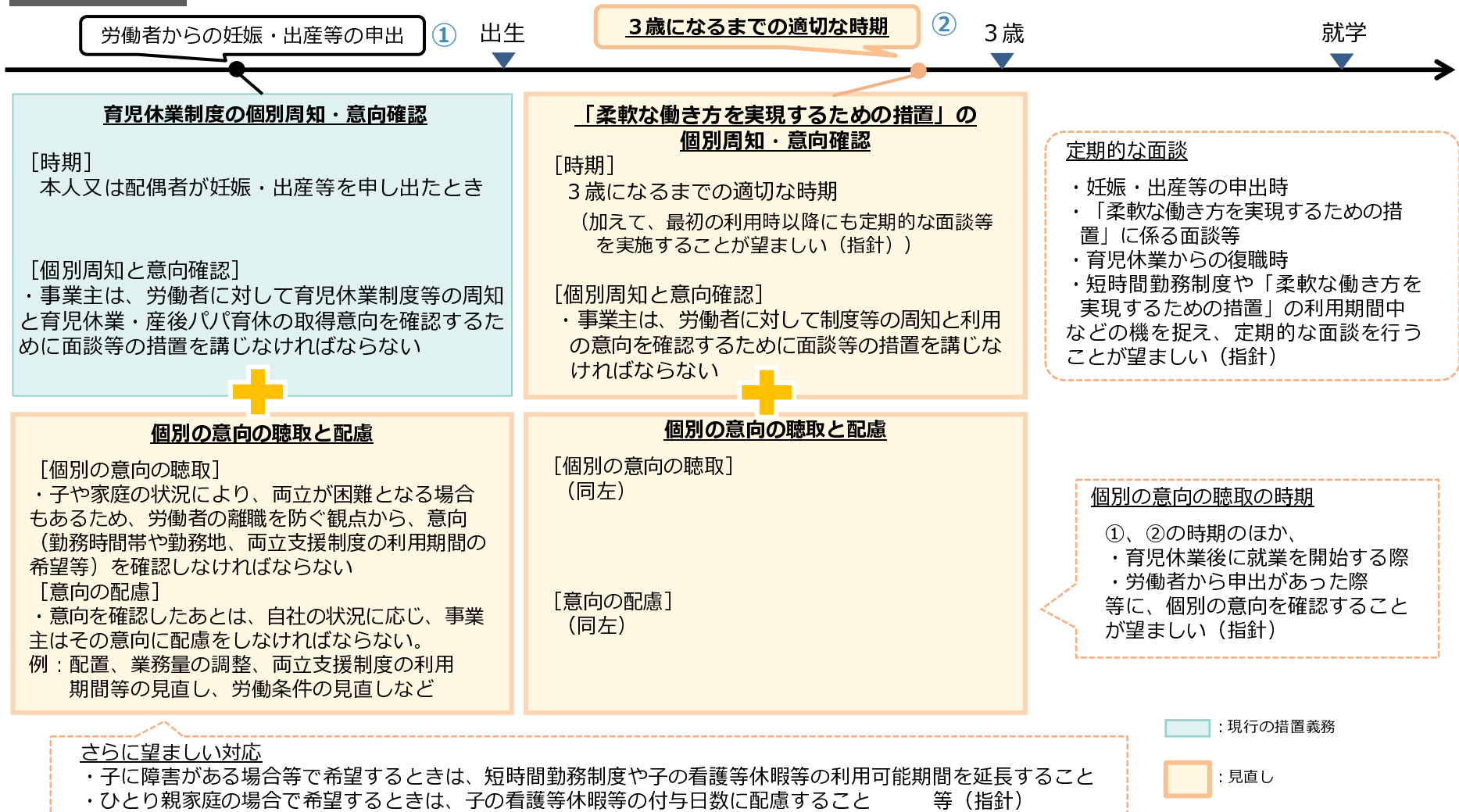
「**意向確認**」の措置とは、事業主から労働者に対して、意向確認のための働きかけを行えばよいものです。 ※ 面談、書面交付、FAX、電子メール等のいずれかの措置を行えばよいことを意味しています。

# 11 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

## 改正の趣旨

- 労働者の仕事と育児の両立支援のニーズに対応するためには、「柔軟な働き方を実現するための措置」の制度等の周知とその利用の意向を確認するとともに、子や各家庭の状況に応じた個別の意向に配慮する必要がある。

## 見直し内容



## (1) 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取

### 義務

事業主は、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、**労働者の意向を個別に聴取し**、確認された意向について配慮し**なければなりません**。

|                    |   |
|--------------------|---|
| 対象労働者<br>(意向聴取の時期) | ①本人又は配偶者が妊娠・出産等の申出をした労働者<br>②子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（1歳11か月に達した日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで）である労働者 |
| 聴取内容               | ① 勤務時間帯（始業及び終業の時刻）<br>② 勤務地（就業の場所）<br>③ 両立支援制度等の利用期間<br>④ その他仕事と育児の両立の支障となる事情の改善に資する就業の条件 |
| 意向聴取の方法            | ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか<br>注：①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ。                           |

### 望ましい

上記のタイミングでの意向の確認のほか、**育児休業後の復帰時や労働者から申出があった際等にも**、意向の聴取を行うことが望ましい。

### 留意

意向の聴取は、子の年齢に応じて一律に講じられた措置のみでは、個々の労働者の子や家庭の事情から仕事と育児の両立が困難になる場合があることから、当該労働者に対して、就業条件に関する個別の意向を確認するために行うものです。



## (2) 聴取した労働者の意向についての配慮

### 義務

事業主は、意向の聴取をした労働者の就業条件を定めるに当たっては、前ページにより聴取した**労働者の仕事と育児の両立に関する意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。**

配慮の内容として、自社の状況に応じた以下のような取組例が考えられます。

#### 【具体的な配慮の例】

- ・ 勤務時間帯・勤務地にかかる配置
  - ・ 業務量の調整
  - ・ 両立支援制度等の利用期間等の見直し
  - ・ 労働条件の見直し
- 等

### 望ましい

労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって、労働者が希望するときは、短時間勤務制度や子の看護等休暇等の利用可能期間を延長することが望ましい。

労働者がひとり親家庭の親である場合であって、労働者が希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮することが望ましい。

## ⑤ 育児休業取得状況の公表義務の拡大

### 改正前後の制度の概要

施行日：令和7年4月1日

- 従業員数300人超の事業主は、育児休業等の取得の状況を公表しなければなりません。

#### 改正前

##### 【対象】

- 従業員数**1,000**人超の事業主



令和7年4月1日～

##### 【対象】

- 従業員数**300**人超の事業主

- 公表内容は、公表を行う日の属する事業年度の直前の事業年度（公表前事業年度）における次の①または②のいずれかの割合を指します。

#### ① 育児休業等の取得割合

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

#### ② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

$$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした} \\ \text{休暇制度を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

※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

- 公表はインターネット等、一般の方が閲覧できる方法で行ってください。自社のホームページ等のほか、厚生労働省が運営するウェブサイト「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。

#### ■ 両立支援のひろば（厚生労働省運営のウェブサイト）

両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取組状況の診断等が行えます。  
育児休業取得率の公表も行えます。 <https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>

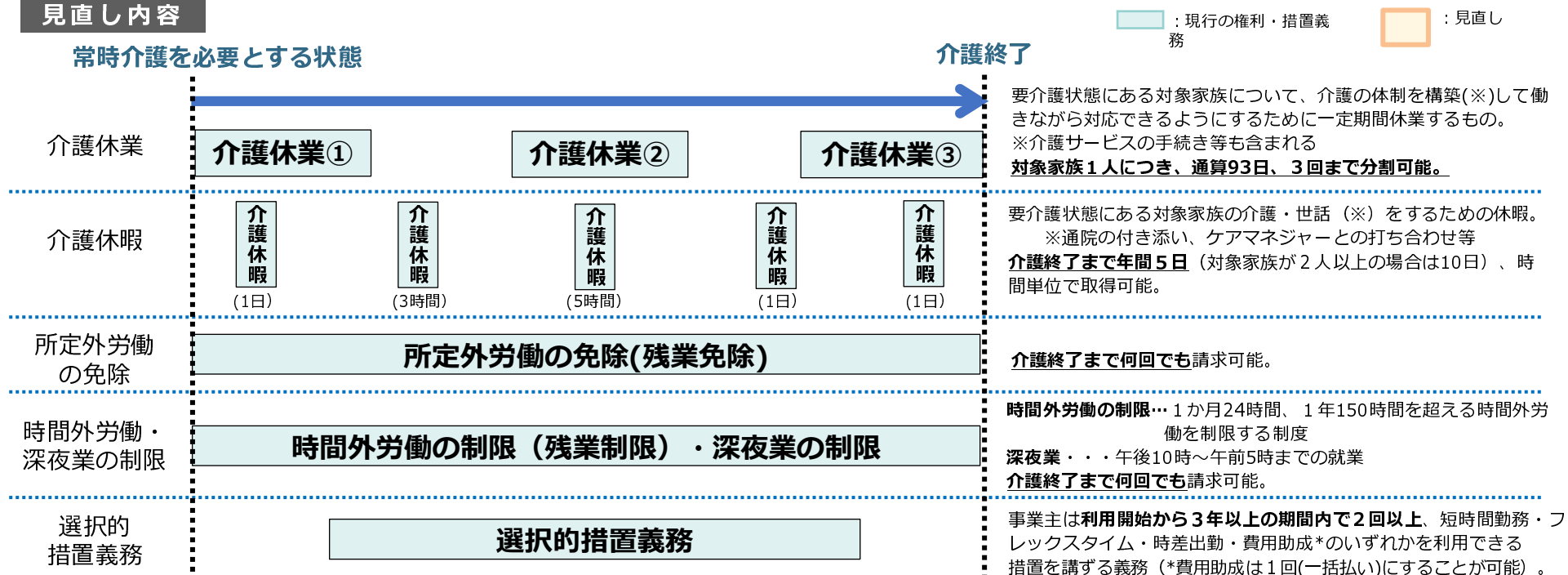


## ⑥～⑨介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

### 改正の趣旨

- 仕事と介護の両立支援制度を十分活用できないまま介護離職に至ることを防止するため、仕事と介護の両立支援制度の個別周知と意向確認により効果的な周知が図られるとともに、両立支援制度を利用しやすい雇用環境の整備を行うことが必要である。

### 見直し内容



#### ■ 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。

## 6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は  
就業規則等の見直し

| 改正内容                          | 施行前  | 施行後                                   |
|-------------------------------|--|---------------------------------------|
| 労使協定による継続雇用期間<br>6か月未満除外規定の廃止 | <除外できる労働者><br>①週の所定労働日数が2日以下<br>②継続雇用期間6か月未満 | <除外できる労働者><br>①週の所定労働日数が2日以下<br>※②を撤廃 |

## 7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

介護休業や介護両立支援制度等(※)の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下の①～④いずれかの措置を講じなければなりません。

- 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(**相談窓口設置**)
- ③ 自社の労働者の介護休業取得・介護両立支援制度等の利用の**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ介護休業・介護両立支援制度等の**利用促進に関する方針の周知**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい \*①～④のうち複数の措置を講じること

## 9 介護のためのテレワーク導入

努力義務

就業規則等の見直し

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ように措置を講ずることが、事業主に**努力義務化**されます。

## 8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

### (1) 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

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項の周知と介護休業の取得・介護両立支援制度等の利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※ 取得・利用を控えさせるような個別周知と意向確認は認められません。

|              |  |
|--------------|--|
| 周知事項         | ①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容)<br>②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など)<br>③介護休業給付金に関すること |
| 個別周知・意向確認の方法 | ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか<br>注:①はオンライン面談も可能。③④は労働者が希望した場合のみ                 |

### (2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

労働者が介護に直面する前の早い段階で、介護休業や介護両立支援制度等の理解と関心を深めるため、事業主は介護休業制度等に関する以下の事項について情報提供しなければなりません。

|         |  |
|---------|--|
| 情報提供期間  | ①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)<br>②労働者が40歳に達した日の翌日(誕生日)から1年間 のいずれか            |
| 情報提供事項  | ①介護休業に関する制度、介護両立支援制度等(制度の内容)<br>②介護休業・介護両立支援制度等の申出先(例:人事部など)<br>③介護休業給付金に関すること |
| 情報提供の方法 | ①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか<br>注:①はオンライン面談も可能                                 |

望ましい

\* 情報提供に当たっては、「介護休業制度」は、介護の体制を構築するため一定期間休業する場合に対応するものなど、各種制度の趣旨・目的を踏まえて行うこと

\* 情報提供の際に、併せて介護保険制度について周知すること

## 介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用にアレンジする等してご活用ください。

### ①個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例

<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>

### ②介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)

[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_10548.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html)

## 両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】

<https://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>

制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。



ハラスメント対策、育児・介護休業法に関するお問い合わせは、

奈良労働局雇用環境・均等室へ

☎ 0742-32-0210

受付時間 8時30分～17時15分(土日・祝日・年末年始を除く)