

育児・介護休業法に おける休み方

育児・介護休業法改正のポイント
令和7（2025）年4月1日から段階的に施行

子の看護等休暇について①

① 子の看護休暇の見直し ①～⑨▶令和7(2025)年4月1日から施行

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 (③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続 雇用期間6か月未満 除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※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。

子の看護等休暇について②

- ・対象となる子どもの範囲

小学校3年生修了（9歳に達する年度の3月31日）まで（従来：小学校入学前まで）

- ・取得できる日数（※事業年度（4月～翌3月など）ごとにカウントされます。）

対象となる子どもが1人 **年に5日まで**

対象となる子どもが2人以上 **年に10日まで**

- ・取得できる理由（対象事由）

病気やけがの看護・世話

予防接種・健康診断の受診

学級閉鎖や感染症による登園・登校自粛

入園式・卒園式、入学式への参加

- ・取得単位と条件

取得単位 1日単位、または**時間単位**（中抜け取得も原則可能）

給与の支払い 法律上は「無給」でも構わないとされています。

（無給とするかは企業ごとの規定による）。

勤続期間の制限撤廃 入社6ヶ月未満の労働者を一律対象外とする規定が廃止され、入社直後から取得可能になりました。

所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

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〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	〈代替措置〉 ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 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。

育児休業取得状況の公表義務適用拡大

5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数 300人超 の企業

- ・ 公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・ 年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・ より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。

https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html



Check! 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめします。仕事と育児・介護の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り組み状況の診断等を行うことができます。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



介護離職防止のための雇用環境整備について①

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 6か月未満除外規定の廃止	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	〈除外できる労働者〉 ①週の所定労働日数が2日以下 ※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①～④の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**

①～④のうち複数の措置を講じることが望ましい

※ 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



介護離職防止のための雇用環境整備について②

措置内容	具体的な取り組み例
1. 研修の実施	全従業員や管理職を対象に、 介護休業制度や「仕事と介護の両立」に関する 心構えの研修（eラーニング動画の活用含む）を行う。
2. 相談体制の整備	介護に関する社内相談窓口を設置し、担当者を周知する （匿名対応や外部相談機関の活用も有効）。
3. 事例の収集・提供	社内で実際に介護休業や短時間勤務などを利用した社員 の事例を集め、社内報やイントラネットで共有する。
4. 制度利用促進の方針周知	経営陣やトップから「仕事と介護の両立を応援する」メ ッセージを発信し、利用しやすい社内風土を作る。

介護離職防止のための個別の周知・意向確認等①

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） ②介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） 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 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） ② 労働者が40歳に達する日の翌日（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） ② 介護休業・介護両立支援制度等の申出先（例：人事部など） 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 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、「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個別の周知・意向確認等②

- ・ **個別の周知・意向確認（義務）**

従業員から「**家族の介護が必要になった・直面した**」旨の申し出があった際に、企業が個別に対応すべき内容です。

- ・ **対象者**

性別、雇用形態（正社員・パート等）、勤続年数を問わず、**対象家族の介護に直面した旨を申し出たすべての労働者。**

- ・ **周知すべき事項**

- ① **介護休業や介護両立支援制度等の内容**

1. 介護休業（通算93日、3回まで分割可）
2. 介護休暇、短時間勤務（時間短縮・時差出勤・テレワーク等）、残業免除等の制度

- ② **制度の申出先**（人事部、担当窓口など）

- ③ **介護休業給付金に関する情報**

- ④ **休業期間中の社会保険料の取り扱い**（※周知したほうが望ましいと考えられる事項になります。）

- ・ **確認すべき事項**

従業員本人が「**介護休業を取得する意向があるか**」、または「両立支援制度（短時間勤務等）を利用して、就労を継続する意向があるか」を確認します。

- ・ **実施方法**

- ① **面談**（対面またはオンライン）

- ② **書面の交付**

- ③ **FAX**（労働者が希望した場合のみ）

- ④ **電子メール・チャット等の送信**（労働者が希望した場合のみ）

介護離職防止のための個別の周知・意向確認等③

- ・ **早期（40歳等）の情報提供（義務）**

介護に直面してから慌てて調べるのではなく、事前に知識を持たせるために「直面前の段階」で一律に情報提供を行うことが義務付けられています。

- ・ **対象時期（以下のいずれか）**

- ①労働者が**40歳に達する日（誕生日の前日）**の属する年度（4月～翌3月）

- ②労働者が**40歳に達した日の翌日（誕生日）**から1年間

※40歳は「介護保険料」の支払いが始まり、親世代が70代を迎えて介護リスクが高まる時期です。

- ・ **提供する内容**

- ①介護休業制度や各種両立支援制度の概要

- ②社内の相談窓口・申出先

- ③介護休業給付金などの公的支援に関する情報

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。

柔軟な働き方を実現するための措置等①

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

10 11 ▶ 令和7(2025)年10月1日から施行

(1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの**選択して講ずべき措置**の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・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。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- 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

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

(2) 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

3歳未満の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(1)で選択した制度(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。

※ 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。

周知時期	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)
周知事項	① 事業主が(1)で選択した対象措置(2つ以上)の内容 ② 対象措置の申出先(例：人事部など) 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・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 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

* 家庭や仕事の状況が変化する場合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、短時間勤務や対象措置の利用期間中など)にも定期的に面談を行うこと

柔軟な働き方を実現するための措置等②

- ・育児における「柔軟な働き方を実現するための措置」
事業主は、以下の**5つの措置の中から2つ以上を導入し**、
労働者がその中から1つを選択できるようにする必要があります（義務）。

措置の項目	概要
1. 始業・終業時間の変更等	フレックスタイム制、時差出勤など、勤務時間を調整できる制度。
2. テレワーク等	在宅勤務やモバイルワークなど、場所にとらわれない働き方（月10日以上などの要件）。
3. 保育施設の設置・運営等	自社で保育施設を設置・運営する、または地域の提携保育サービスを利用可能にする。
4. 養育両立支援休暇の付与	年に10日以上、原則時間単位で利用できる休暇。 働きながら子を養育するための用事であれば、その内容に制限はありません。 （子が就学する小学校の下見など）
5. 短時間勤務制度	1日6時間など、勤務時間を短縮する制度（※従来の3歳未満義務とは別に選択肢として設定）。

※過半数組合等からの意見聴取

導入する2つの措置を選択・決定するにあたっては、
労働者の過半数で組織する労働組合（ない場合は労働者の過半数代表者）からの意見聴取が必要です。

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮①

11 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

(1) 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

事業主は、労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、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なければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 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)
聴取内容	① 勤務時間帯(始業および終業の時刻) ② 勤務地(就業の場所) ③ 両立支援制度等の利用期間 ④ 仕事と育児の両立に資する就業の条件(業務量、労働条件の見直し等)
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 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

* 意向聴取の時期は、①、②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」等にも実施すること

(2) 聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、(1)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。

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

* 子に障害がある場合等で希望するときは、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

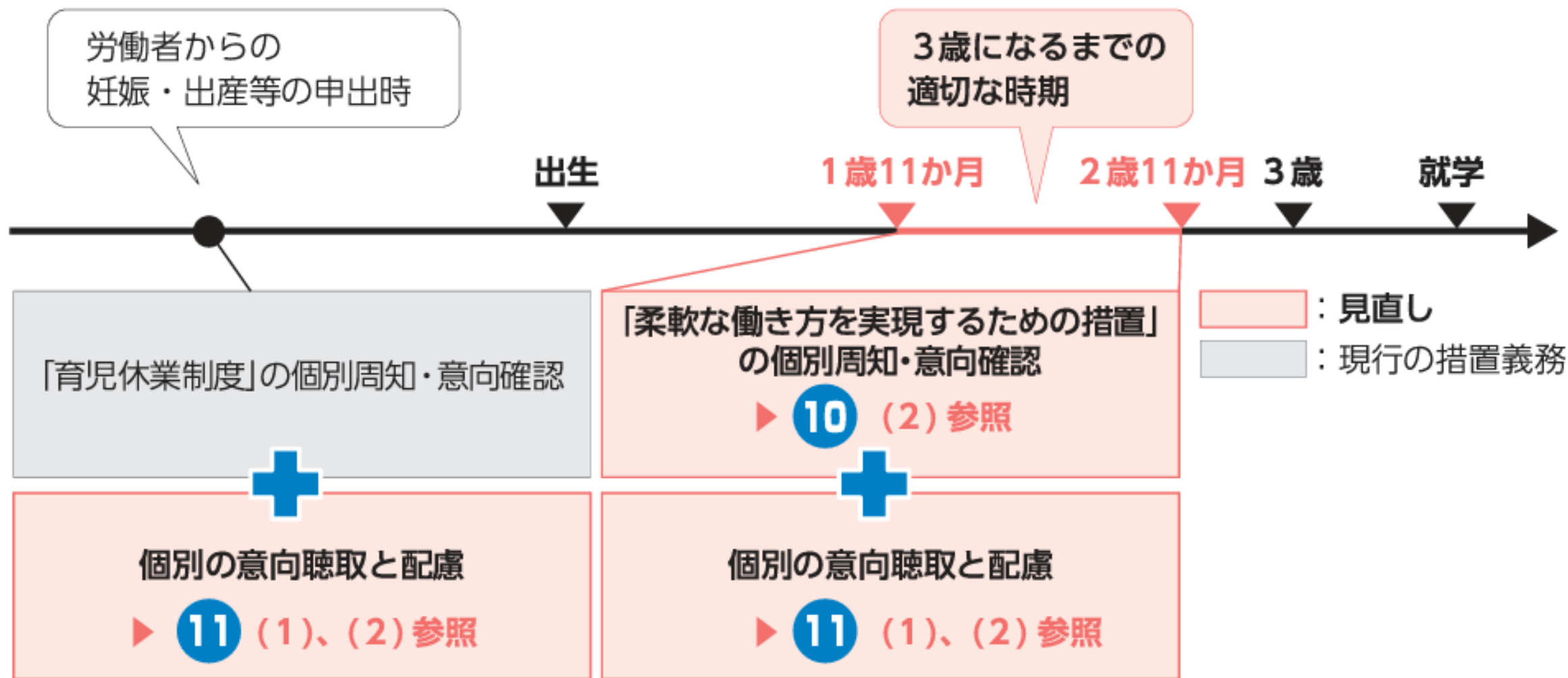
* ひとり親家庭の場合で希望するときは、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮②

- ・ 個別の意向聴取（義務）
労働者が育児休業から復職する際や、特定のタイミングにおいて、会社側が**面談等で労働者の意向を個別に確認することが義務化**されました。
- ・ 意向確認を行う主なタイミング【義務】
 - ①妊娠・出産等を申し出たとき
 - ②子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間（多くの企業では、短時間勤務制度の利用期間が終わるタイミング等で実施）また、多くの会社では育休復職時（子が1歳に達する前）にも実施されています。
- ・ 面談で伝えたほうが良いポイント
 - ①勤務体制の希望（残業の可否、短時間勤務やテレワークの利用意向など）
 - ②配置・業務量に関する希望（出張や転勤の可否、担当業務の負担感など）
 - ③両立にあたっての課題や不安（保育園の送迎時間、家族のサポート状況など）
- ・ 実施方法
 - ①面談（対面またはオンライン）
 - ②書面や電子メール等のやり取り（※形式的なアンケートだけで終わらせず、双方向のやり取りが推奨されます）
- ・ 勤務場所・業務量等への配慮（義務）
意向聴取で把握した労働者の事情に基づき、事業主は**実情に応じた配慮を行うことが義務**付けられています。
【具体的に なされるべき配慮の例】

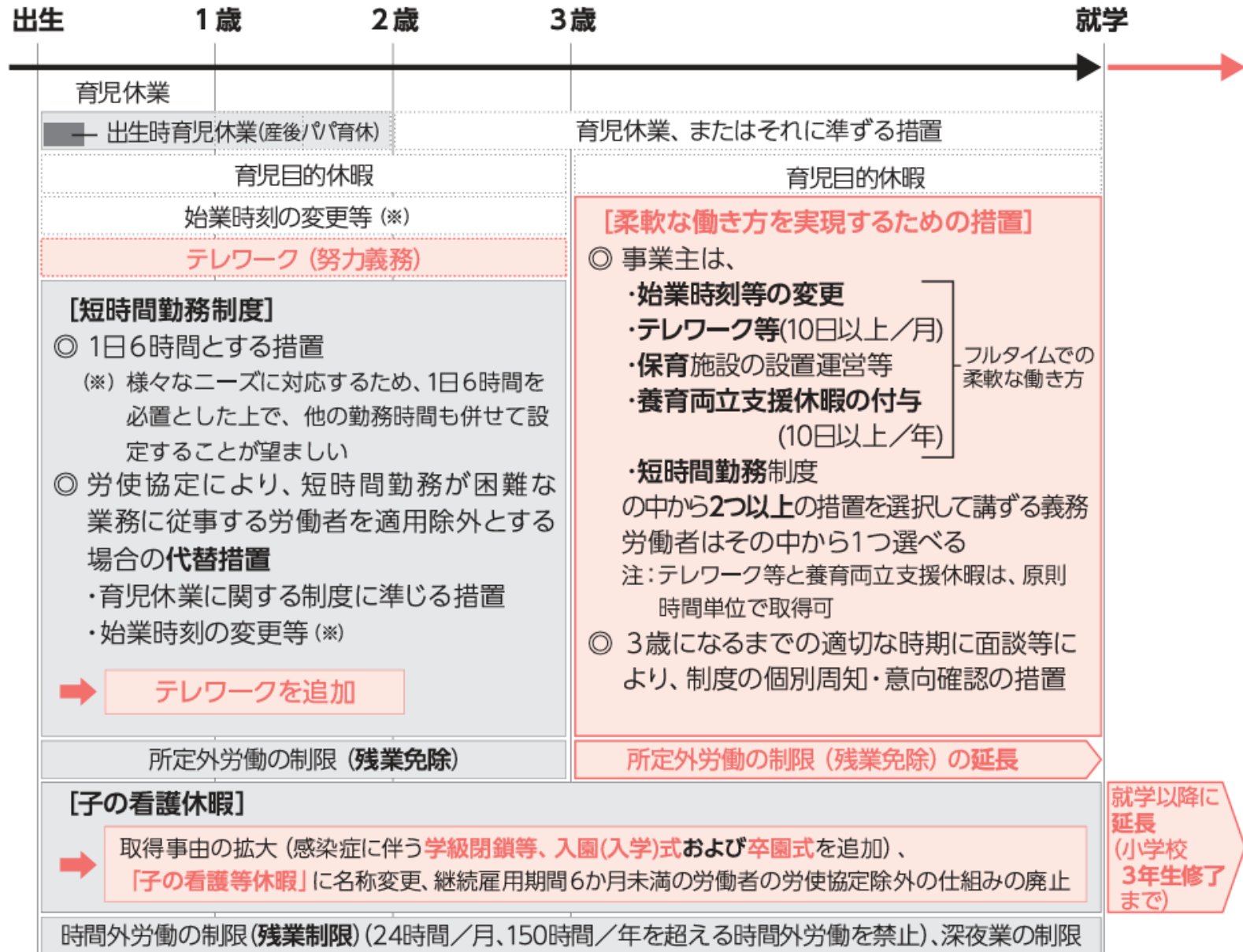
内容	配慮の具体的な内容
業務量・配置の調整	突発的な休みに対応できるよう業務の平準化やマニュアル化を進める、突発的な残業や夜勤を免除・軽減する。
勤務場所・時間	園の送迎に合わせた勤務時間の調整、自宅近くの拠点への移動や在宅勤務（テレワーク）の認可。
就業環境の整備	人手不足による特定社員への過度な負荷を避け、代替人員の確保や周囲のサポート体制を整える。

〈改正後の個別周知等の義務〉



〈改正後の仕事と育児の両立イメージ〉

: 見直し
 : 現行の措置義務
 : 現行の努力義務



※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

まとめ

**「仕事と育児・介護の両立は、
決して一人で抱え込むものではありません。」**

「もしかして介護が必要かも」「復職後の働き方に不安がある」と感じたら、
早期に上司や相談窓口へ相談しましょう！

制度を適切に活用しながら、
お互いを支え合える職場環境を全員でつくっていきましょう！



主催

彩の国  埼玉県

共催



今後のセミナー実施・改善の検討のため、
アンケートにご協力をよろしくお願いします。

