

「育児介護休業法」改正のポイントについて

～企業として取り組むべきこと～

令和7（2025）年4月 施行



尼崎市しごと支援課

兵庫働き方改革推進支援センター

派遣専門家 特定社会保険労務士 川元 由紀子

はじめに

育児休業法（現・育児・介護休業法）は平成3年に制定、平成4年4月から施行されました。当初から男女とも育児休業を取得することができましたが、施行33年目を迎えた現在、男性の育児休業取得率は、令和5年度で30.1%と大幅に上昇したもの、女性（84.1%）に比べ依然として大きな差があります。また、高齢化の進展とともに、家族の介護をしながら就業する方の数は、この10年間で73.6万人増加し、約365万人に達しています。少子高齢化が急速に進行する中で、育児や介護による労働者の離職を未然に防止することが求められます。

そのため、令和6年改正では、男女ともに希望に応じて仕事と育児・介護の両立を可能とするため、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、育児休業等の取得状況の公表義務の適用拡大等、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の措置を講ずることとしました。

今回の改正により、育児期を通じて多様な働き方を組み合わせることで、男女で育児・家事を分担しつつ、育児期の男女が共に希望に応じてキャリア形成との両立ができるようになるとともに、仕事と介護の両立支援制度を活用できないまま離職に至ることを防止できるようにしていく必要があります。



改正の概要について

改正の概要

1. 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【育児・介護休業法】

- ① 3歳以上の小学校就学前の子を養育する労働者に関し、事業主が職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講じ（※）、労働者が選択して利用できるようにすることを義務付ける。また、当該措置の個別の周知・意向確認を義務付ける。
※ 始業時刻等の変更、テレワーク、短時間勤務、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、その他働きながら子を養育しやすくするための措置のうち事業主が2つを選択
- ② 所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲を、小学校就学前の子（現行は3歳になるまでの子）を養育する労働者に拡大する。
- ③ 子の看護休暇を子の行事参加等の場合も取得可能とし、対象となる子の範囲を小学校3年生（現行は小学校就学前）まで拡大するとともに、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。●
- ⑤ 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取・配慮を事業主に義務付ける。

2. 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化【育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法】

- ① 育児休業の取得状況の公表義務の対象を、常時雇用する労働者数が300人超（現行1,000人超）の事業主に拡大する。
- ② 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状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付ける。
- ③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限（現行は令和7年3月31日まで）を令和17年3月31日まで、10年間延長する。

3. 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【育児・介護休業法】

- ① 労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、両立支援制度等について個別の周知・意向確認を行うことを事業主に義務付ける。
- ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供や、雇用環境の整備（労働者への研修等）を事業主に義務付ける。
- ③ 介護休暇について、勤続6月未満の労働者を労使協定に基づき除外する仕組みを廃止する。
- ④ 家族を介護する労働者に関し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に、テレワークを追加する。等

令和 7 年 育児介護休業法 改正の内容について

I 令和 7 年（2025 年）4 月 1 日施行の内容

- 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
- 5 常時介護を必要とする状態に関する判断基準の見直し
- 6 介護両立支援制度等の個別の周知・意向確認、早期の情報提供
 - 6-1 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
 - 6-2 介護に直面する前の早い段階（40 歳等）での情報提供
- 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 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
- 9 育児・介護のためのテレワーク等の導入（努力義務）

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

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	<u>小学校3年生修了</u> 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 <u>③感染症に伴う学級閉鎖等</u> <u>④入園(入学)式、卒園式</u>
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 <u>②継続雇用期間6か月未満</u>	〈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 <u>等</u> 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範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	<u>小学校就学前</u> 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。



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 <u>300人超</u> の企業

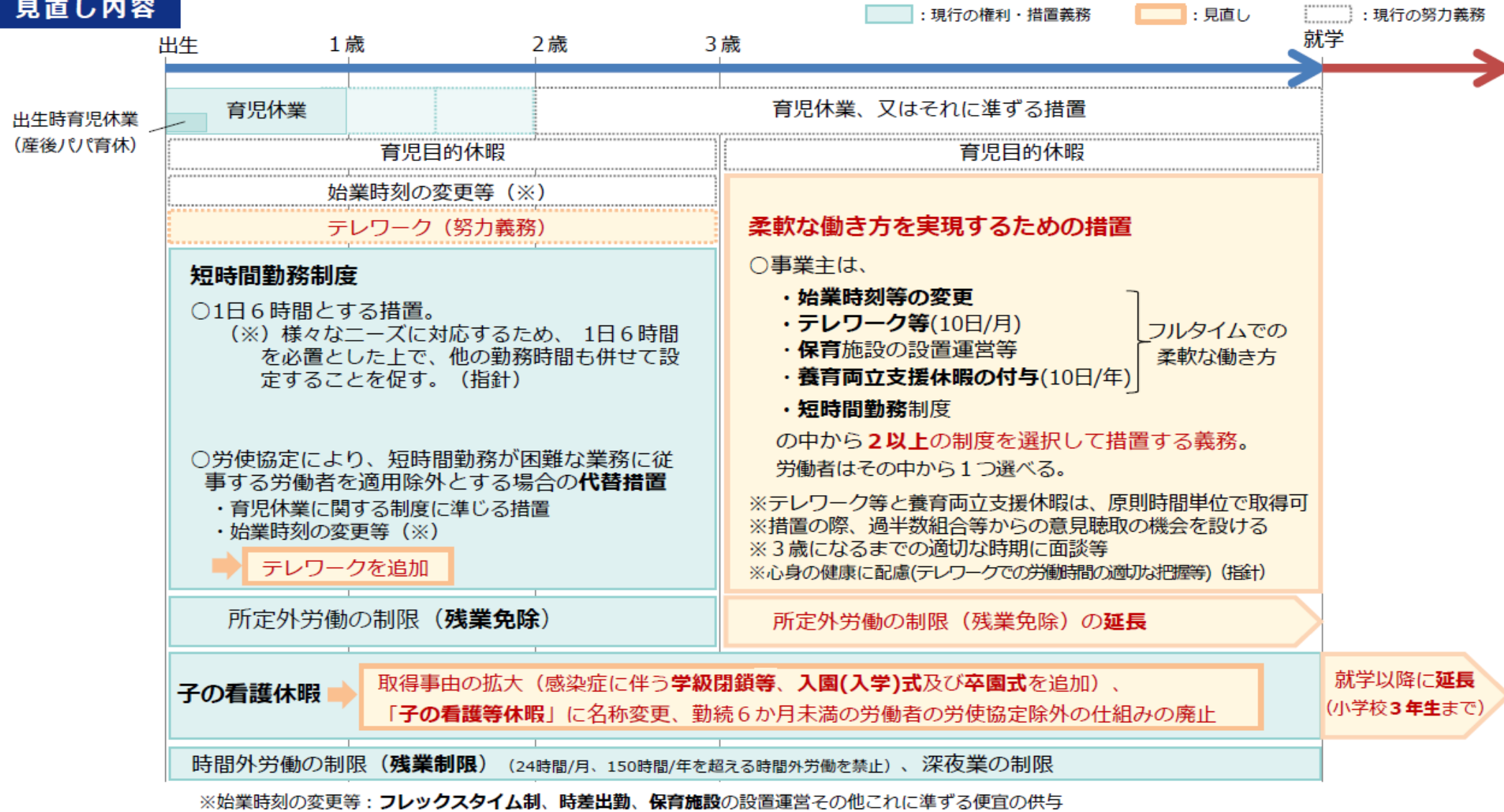
- ・ 公表内容は、男性の「育児休業等の取得率」または「育児休業等と育児目的休暇の取得率」です。
- ・ 年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。
- ・ より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。

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



【改正前後の仕事と育児の両立イメージ】

見直し内容



⑤ 【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】

見直し内容		：現行の権利・措置義務		：見直し		
常時介護を必要とする状態				介護終了		
介護休業	介護休業①		介護休業②		介護休業③	要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる 対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。
介護休暇	介護休暇 (1日)	介護休暇 (3時間)	介護休暇 (5時間)	介護休暇 (1日)	介護休暇 (1日)	要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 介護終了まで年間5日(対象家族が2人以上の場合は10日)、時間単位で取得可能。
所定外労働の免除	所定外労働の免除(残業免除)					介護終了まで何回でも請求可能。
時間外労働・深夜業の制限	時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限					時間外労働の制限…1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 深夜業…午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも請求可能。
選択的措置義務	選択的措置義務					事業主は利用開始から3年以上の期間内で2回以上、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。

介護離職防止のための取組を進める

介護離職の要因には、勤務先や家族、介護サービスに起因するものなど様々なものがあると考えられますが、社内で両立支援制度が整っているにもかかわらず、制度の内容や利用手続等を知らなかったために利用が進んでいないことも一因となっている可能性が考えられます。

家族介護に直面した労働者等に対して仕事と介護の両立支援制度について周知を行い、制度目的の理解促進を図ることを通じて、効果的な利用を促すことが重要です。

■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。





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 <u>(制度の内容)</u> ②介護休業・介護両立支援制度等の <u>申出先</u> (例：人事部など) ③ <u>介護休業給付金</u> 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 <u>③FAX ④電子メール等</u> のいずれか 注：①はオンライン面談も可能。 <u>③④は労働者が希望した場合のみ</u>

(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

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

※ 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

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。



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。



Check!

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>

①



②



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

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。

【介護離職防止のための個別の周知・以降確認の方法】



介護休業及び介護両立支援制度等
個別周知・意向確認書記載例（好事例）

仕事と介護を両立しよう！

介護休業等の制度を利用して、仕事と介護の両立を図りましょう。

1. 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

介護休業の期間中に、復帰後の仕事と介護の両立を見据えて、介護サービス利用等の方針を決定しましょう。

対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	対象家族1人につき通算93日までの間の労働者が希望する期間
対象家族の範囲	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
申出期限	休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	3回に分割して取得可能

介護休業・介護両立支援制度の取得・利用の意向について、以下を記載し、このページのコピーを、 年 月 日までに、●●部□□係へ提出してください。

該当するものに○	
	介護休業を取得する。
	介護休暇を取得する。
	所定外労働の制限を利用する。
	時間外労働の制限を利用する。
	深夜業の制限を利用する。
	介護のための短時間勤務制度を利用する。（注）
	いずれも取得・利用する意向はない。
	検討中

（※）介護休業以外の制度は、組み合わせて利用することができます。

（注）介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、短時間勤務制度以外の措置を講じている場合は、講じた措置を記載してください。

【提出日】 ●年●月●日

【提出者】 所属 □□部△△課
氏名 ◆◆ ◆◆

※参考資料 厚生労働省

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

リーフレット「育児・介護休業法改正のポイント」

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」

令和6年改正法の概要（政省令等の公布後）

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」

※この度の資料は上記資料から引用しております



専門家派遣

・相談等支援事業

○個別訪問・オンライン相談・電話相談
があります

○年間原則 3 回まで無料です

ご相談・お申込み先

兵庫働き方改革推進支援センター
(実施機関/全国社会保険労務士会連合会)



TEL フリーダイヤル **0120-79-1149**

Mail hyogo@workstylereform.net

所在地 神戸市中央区八幡通3-2-5 I・N東洋ビル4F

URL <https://hatarakikataikaikaku.mhlw.go.jp/consultation/hyogo/>



○お気軽にご利用下さい

● ご清聴ありがとうございました ●



事業主の皆さま



兵庫働き方改革推進支援センターからのお知らせ
(令和7年度 厚生労働省委託事業)

法改正への対応 人材の確保 助成金活用

中小企業を応援します

無料の
支援サービス
実施中

1 法改正への対応や現場の課題解決を応援します。

中小・小規模事業者に影響のある法改正

- 改正育児・介護休業法 (2025年4月・10月施行)
- 「建設事業」・「自動車運搬業務」などで
時間外労働の上限規制 (2024年4月施行)
- 労働条件明示のルール変更 (2024年4月施行)
- パワハラ防止措置 (2022年4月施行)
- 同一労働同一賃金 (2021年4月施行)

下記のご相談等に対応します

- *ハラスメント対応に必要な対応策に
ついて助言が欲しい。
- *法改正に伴う就業規則の見直しなどに
ついて相談したい。
- *残業時間の上限規制への対応について
教えてほしい。
- *効果的な採用や定着のための方策について
アドバイスがほしい。

2 助成金の活用を応援します。

「キャリアアップ助成金」は、正社員転換制度、多様な正社員制度(「短時間正社員」等)を設けたり、正社員化したり、処遇改善の取り組みを実施した事業主に対して助成されます。生産性向上や労働時間の削減には、「業務改善助成金」「働き方改革推進支援助成金」などが活用できます。センターが実施している「訪問コンサルティング」をご利用ください。(詳細は裏面)

3 人材の確保、採用と定着、魅力ある職場づくりを応援します。

人材確保は、中小企業の共通の課題となっています。法改正にともなう就業規則の見直しや採用・定着活動についてアドバイスをいたします。生産性を高め長時間労働をなくす取り組みをはじめ「魅力ある職場づくり」を応援します。多様な働き方、多様な人材の採用と定着など、雇用にかかわる相談に応じます。お気軽にご相談ください。