

# 「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 10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

## Ⅱ 令和7年（2025年）10月1日施行の内容

- 1 柔軟な働き方を実現するための措置等
  - 1-1 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置
  - 1-2 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

---

- 2 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮
  - 2-1 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
  - 2-2 聴取した労働者の意向についての配慮

## Ⅱ 令和7年（2025年）10月1日施行



### 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

#### (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

## (各選択肢の詳細)

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置（一日の所定労働時間を変更しない）
  - ・ フレックスタイム制
  - ・ 始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの  
（ベビーシッターの手配および費用負担など）
- ④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの



### 個別周知・意向確認の際に用いる「様式」例

社内用アレンジしてご活用いただけます。

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



## (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

10-(2)

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

## 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



## 〈改正後の個別周知等の義務〉

労働者からの  
妊娠・出産等の申出時

3歳になるまでの  
適切な時期

出生

1歳11か月

2歳11か月

3歳

就学

「育児休業制度」の個別周知・意向確認

「柔軟な働き方を実現するための措置」  
の個別周知・意向確認

見直し

現行の措置義務

▶ 10 (2) 参照

個別の意向聴取と配慮

▶ 11 (1)、(2) 参照

個別の意向聴取と配慮

▶ 11 (1)、(2) 参照

## ※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」

※今回の資料も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**



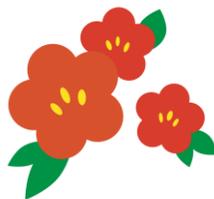
Mail [hyogo@workstylereform.net](mailto:hyogo@workstylereform.net)

所在地 神戸市中央区八幡通3-2-5 I・N東洋ビル4F

URL <https://hatarakikatataikaku.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行います。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ています。お気軽にご相談ください。