

改正育児・介護休業法対応はお済みですか？令和7年4月1日から段階的に施行中！

改正内容を踏まえた育児・介護休業等規則の規定例、雇用環境整備、個別周知・意向確認、意向聴取の資料は、厚生労働省ホームページでご覧いただけます

厚生労働省
育介法 HP



■令和7年4月1日から義務化された事項は以下6点

1 子の看護等休暇制度について就業規則の変更が必要です！

小学校3学年修了までの子を養育する労働者が申し出たときは、1年間に5日（子が2人以上の場合は10日間）の子の看護等休暇を与えなければなりません（改正法施行前の対象年齢：小学校就学の始期に達するまで）。

休暇取得事由に、①病気・けが、②予防接種・健康診断に加えて、③感染症に伴う学級閉鎖、④入園（入学）式、卒園式が追加されました。

2 育児のための所定外労働の制限の制度について就業規則の変更が必要です！

小学校就学前の子を養育する労働者が請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させることはできません（改正法施行前の対象年齢：3歳未満）。

3 介護休業等を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！

①から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・介護両立支援制度等の取得の事例の収集・提供
 - ④自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得促進に関する方針の周知
- ※介護両立支援制度等…介護休暇、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、所定労働時間の短縮等の措置をさします。



4 介護に直面した申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認が必要です！

申出をした労働者に対して①から③の全ての事項の周知と、休業の取得・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。

- ①介護休業・介護両立支援制度（制度の内容など）
- ②介護休業・介護両立支援制度の申出先（例：「人事部」など）
- ③介護休業給付金に関すること



5 介護に直面する前の早い段階での介護関係制度等の情報提供が必要です！

40歳に達する日の属する年度、40歳に達した日の翌日から1年間のいずれかの期間に、4の①から③の事項について情報提供を行わなければなりません。

6 毎年1回、男性の育児休業等の取得状況を公表しなければなりません（※300人超の企業対象）

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」を年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等で公表が必要です（改正法施行前は従業員1,000人超の企業が義務対象）。

■令和7年10月1日から義務化される事項は以下3点

1 育児のための柔軟な働き方を実現するための措置の就業規則への記載が必要です！

3歳から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うえで、次の5つの中から2つ以上の措置を選択して講じなければなりません。

- ①始業時刻等の変更（時差勤務・フレックスタイム制）②テレワーク（月10日以上）、
- ③保育施設の設置運営、④養育両立支援休暇の付与（年10日以上）
- 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）

※①②④の措置は1日の所定労働時間を変更することなく利用できる必要があります。

2 育児のための柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認が必要です！

子の3歳の誕生日の1か月前までの1年間の時期、①から③の全ての事項の周知と、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。

- ① 3歳から小学校就学前までの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（例：「人事部」など）
- ③ 所定外労働の制限、時間外労働・深夜業の制限に関する制度

■令和7年10月1日から義務化される事項(つづき)

3 仕事と育児の両立に関する個別意向聴取と意向についての配慮が必要です！

本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対して、制度周知と休業取得意向の確認を個別に行うことは従来から義務となっていますが、さらに、①から④の全ての事項について本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をしたとき、子の3歳の誕生日の1か月前までの1年間の時期に、個別に意向聴取を行うことが義務となりました。

- ① 勤務時間帯（始業及び終業の時刻）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）

事業主は聴取した労働者の意向について、自社の状況に応じて配慮しなければなりません。

■制度利用対象者を除外する労使協定を締結している場合の改正事項 令和7年4月1日施行

1 子の看護等休暇制度・家族の介護休暇制度の制度利用対象者除外要件の緩和

改正法施行前に労使協定締結により制度利用対象者から除外できる労働者は、

- ①週の所定労働日数が2日以下、②継続雇用期間6か月未満の2種類でしたが、②が撤廃されました。

2 育児短時間勤務制度の適用困難業務者に対する代替措置メニューの追加

3歳までの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のみ、労使協定を締結し除外規定を設けたうえで、代替措置を講ずることとなります。改正法施行前に定められていた代替措置は

- ①育児休業に関する制度に準ずる措置、②始業時刻の変更等でしたが、改正法施行後はテレワークが追加されました。



■努力義務の追加事項 令和7年4月1日施行

1 育児・介護のためのテレワーク導入の努力義務化

3歳未満の子を養育する労働者、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じることが努力義務化されました。

●両立支援等助成金のご案内(令和7年度) ※支給要領、申請書様式等は厚生労働省 HP に掲載 育児・介護と仕事の両立支援に取り組む中小企業事業主を支援する助成金です（以下主なコース）。

1 出生時両立支援コース(子育て・パパ支援助成金)

育児休業を取得しやすい雇用環境整備などを行い、男性労働者が育児休業を取得した場合。

- 支給額 ①第1種 男性の育休取得 1人目 20万円、2・3人目 10万円
- ②第2種 男性の育休取得率の上昇等 60万円

厚生労働省
両立支援助成金

2 育休中等業務代替支援コース

育児休業取得者や短時間勤務者の業務を代わりに行う労働者に手当を支給、または代替要員を新規雇用（または派遣で受入れ）した場合。

- 支給額 ①手当支給等（育児休業）育休取得者の業務代替者に手当を支給
最大 140万円（A+B）

（A 業務体制整備費：最大 20万円、B 業務代替手当：最大 120万円）

- ②手当支給等（短時間勤務）短時間勤務者の業務代替者に手当を支給
最大 128万円（A+B）

（A 業務体制整備費：最大 20万円、B 業務代替手当：最大 108万円）

- ③新規雇用（育児休業）育休取得者の業務代替要員を新規雇用又は派遣で受入れ
最大 67.5万円（代替期間に応じた額を支給 最短9万円・最長 67.5万円）



3 柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度等を複数導入したうえで、対象労働者が制度を利用した場合。

- 支給額 ①制度を2つ導入・制度利用 20万円 ②制度を3つ以上導入・制度利用 25万円

●お問合せは福井労働局雇用環境・均等室へ(電話 0776-22-3947)

(〒910-8559 福井市春山 1-1-54 福井春山合同庁舎 9 階)

令和7年4月作成