



寺島戦略社会保険労務士事務所  
TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

2025.4月施行  
※一部は2025.10月施行

# 2025年4月1日～施行

## 育児介護休業法のご説明

---

寺島戦略社会保険労務士事務所 所長 寺島 有紀

少子高齢化に伴う人口減少下において、**仕事と育児の両立により出産育児による労働者の離職を防ぐこと、男性の休業や主体的な育児・家事への関与により女性の雇用継続・希望する数の子を持つことに資すること**などを目的とし、育児介護休業法が改正されました。

## As-Is

- 育休取得率に男女で大きな格差が存在  
(男性取得率7.5%、8割が1か月未満の休業\*1)
- 育休取得希望が十分叶っていない  
(希望したができなかった者は約4割\*1)
- 第一子出産後に約5割の女性が出産・育児により退職している

## To-Be

- 育児介護休業の男女格差を緩和へ
- 労働者が希望すれば育児休業を取得できる制度・環境へ
- 出産後の雇用継続割合をより増加へ

\*1\_育児・介護休業法、次世代育成支援対策推進法改正ポイントのご案内  
(厚生労働省 令和6年5月31日)

# 育児介護休業法改正の内容



寺島戦略社会保険労務士事務所

TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE

本改正内容は、内容により段階的に施行されていきます。詳細は下記のとおりです。

## 2025年4月1日～施行される内容

	#	改正内容	義務/ 努力義務	企業が対応すべき事項
育児 関連	①	子の看護休暇制度の見直し	義務	①育児介護休業規程の改定 ②労使協定の改定
	②	所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大	義務	育児介護休業規程の改定
	③	短時間勤務制度の代替措置にテレワーク追加	代替となる選択対象が広がったのみ	そもそも多くの企業で短時間勤務制度自体を導入しており、対応は多くの企業で不要
	④	育児のためのテレワーク導入	努力義務	努力義務ではあるが、自社で実施したい場合のみ育児介護休業規程の改定
	⑤	育児休業取得状況の公表義務適用拡大	義務	300人超えの企業から公表義務化
介護 関連	⑥	介護休暇が取得できる労働者の要件緩和	義務	①育児介護休業規程の改定 ②労使協定の改定
	⑦	介護離職防止のための雇用環境整備	義務	育児介護休業規程の改定
	⑧	介護離職防止のための個別の周知・意向確認等	義務	育児介護休業規程の改定
	⑨	介護のためのテレワーク導入	努力義務	努力義務ではあるが、自社で実施したい場合のみ育児介護休業規程の改定

## 2025年10月1日～施行される内容

	#	改正内容	義務/ 努力義務	企業が対応すべき事項
育児 関連	①	柔軟な働き方を実現するための措置等	義務	育児介護休業規程の改定
	②	仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮	義務	育児介護休業規程の改定

4月及び10月の改正対応した育児介護休業規程・労使協定の改定案については別途お送りする資料をご確認ください。



# 2025年4月～改正事項

- ①子の看護休暇制度の見直し
- 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介護休暇が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

# ①子の看護休暇の延長



従来より制度としてある子の看護休暇ですが、この休暇について**名称が変更される**（本開始により入学式、卒園式等が追加されたため看護という名称が相応しくなくなったという理由）ほか、**対象となる子の年齢を延長し、取得事由が拡大**されます。また従来より**労使協定締結**により制度対象外とできる労働者がいましたが、この**対象外労働者の範囲が狭まります**。

## 改正前

名称	子の看護休暇
対象	小学校就学の始期に達するまで
取得事由	病気、けが、予防接種、健康診断
除外対象者 労使協定	1. 継続雇用期間が6か月未満 2. 週の所定労働日数が2日以下であるもの

## 改正後

名称	子の看護 <b>等</b> 休暇
対象	<b>小学校3年生</b> 修了まで（延長）
取得事由	左記に加え、 <b>感染症に伴う学級閉鎖等、入園(入学)式、卒園式</b>
除外対象者 労使協定	証明書類の提出を求める場合は事後の提出を可能にするなど過度な負担への配慮すること（厚生労働省告示第286号） 左記2のみ (1の「 <b>継続雇用期間6か月未満</b> 」要件は撤廃)

## ②所定外労働の制限の延長



従来より3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限（残業免除）を受けることが可能でしたが、本改正により今後は**小学校就学前の子を養育する労働者**まで適用となります。

### 改正前

3歳に満たない子を  
養育する労働者

### 改正後

小学校就学前の子を  
養育する労働者

#### おさらい

- ✓ 日々雇い入れられる者は請求できませんが期間雇用者は請求できます
- ✓ 請求があっ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てはなりません

### ③短時間勤務制度の代替措置に テレワーク追加



従来より3歳に満たない子を養育する労働者について企業は所定労働時間の短縮措置（短時間勤務制度）の導入が義務でありましたが、**業務の性質又は業務の実施体制に照らし短時間勤務制度が困難である者**については、代替措置を講じることでOKという制度がありました。しかし、実際短時間勤務制度が実施困難と認められる要件は厳しく事実上短時間勤務制度を採用しないというのは難しく（下記吹き出し参照）、短時間勤務制度を現時点で導入していない企業のみに関係する論点となりますので、**当社の顧問先様のほとんどではこちらの対応は不要と考えられます。**

【指針による「業務の性質又は業務の実施体制に照らし短時間勤務制度が困難である者」の具体例の例示】

- ・労働者数が著しく少ない事業所の業務
- ・流れ作業、交代制勤務による製造業務で短時間勤務社員を勤務体制に組み込むことが難しい業務
- ・その他業務の性質や実施体制からみて短時間勤務が難しい社員

#### 改正前の代替措置

- ・育休の取得
- ・時差出勤制度
- ・フレックスタイム制度
- ・子の保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与

#### 改正後の代替措置

- ・育休の取得
- ・時差出勤制度
- ・フレックスタイム制度
- ・子の保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与
- ・**テレワーク**

## ④ 育児のためのテレワーク導入 の努力義務化



本改正により3歳に満たない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**されました。努力義務にすぎず、とはいえ実際には育児介護休業規程になくとも柔軟に実施できるようにしている企業は多く、特段今回の改正で、**強い希望がない企業様以外はこのテレワーク導入について育児介護休業規程に記載する必要はありません。**

# ⑤【従業員300人超え企業のみ】



## 育児休業取得状況の公表義務企業の拡大

従来は従業員1,000人超えの企業のみが育児休業取得状況の公表義務がありましたが本改正により従業員数300人超の企業に、育児休業等の取得の状況を公表することが義務付けられました。

改正前

改正後

企業対象

従業員数1,000人超の企業

従業員数**300人超**の企業

おさらい

- ✓ 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

育児休業等の取得割合	育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者数}}$	$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者数}}$

育児休業等とは、

- ・育児休業（産後パパ育児を含む）
- ・3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間短縮をしない場合の代替措置義務および小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務規定により、育児休業に準ずる措置が講じられた場合は、これも含む

## ⑥介護休暇が取得できる労働者の要件緩和



従来より制度としてある介護休暇ですが、労使協定締結により制度対象外とできる労働者がいましたが、この対象外労働者の範囲が狭まります。（本改正の子の看護休暇でも同じ内容の改正があります。）

除外対象者  
労使協定

1. 継続雇用期間が6か月未満
2. 週の所定労働日数が2日以下であるもの

左記2のみ  
(1の「継続雇用期間6か月未満」要件は撤廃)

## ⑦介護離職防止のための 雇用環境整備



もともと前回の2022年の育児介護休業法改正により育児休業・産後パパ育休に関して、下表の雇用環境整備事項と同様な措置をおこなう義務が始まりましたが、今回の改正により、育児休業等に加え、介護休業や介護両立支援制度等（①介護休暇に関する制度②所定外労働の制限に関する制度、③時間外労働の制限に関する制度④深夜業の制限に関する制度⑤介護のための所定労働時間の短縮等の措置）についても、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らなくなりました。

#	雇用環境整備事項（以下のいずれかを実施）
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等（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の周知

前回の法改正での育児休業を取得しやすい雇用環境整備でも相談窓口設置を選択していただき育児介護休業規程に反映していただいた企業が多いようです。今回も2とすることが簡便でおすすめです。

## ⑧介護離職防止のための 個別の周知・意向確認等



(1) 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。

※個別周知&意向確認は原則面談（オンラインも可）か書面交付で行う。

#	周知必須事項
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
3	介護休業給付に関すること

(2) (1)に加えて、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して**上記の周知必須事項と同じ内容について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歳に達した日の翌日（誕生日）から1年間**のいずれかのタイミングで情報提供しなければなりません。

※情報提供は面談、書面交付、FAX,電子メール等のいずれかでOK

## ⑨介護のためのテレワーク導入の 努力義務化



本改正により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**されました。努力義務にすぎず、とはいえ実際には育児介護休業規程になくとも柔軟に実施できるようにしている企業は多く、特段今回の改正で、**強い希望がない企業様以外はこちらのテレワーク導入について育児介護休業規程に記載する必要はありません。**



# 2025年10月～改正事項

- ①柔軟な働き方を実現するための措置等
- ②仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

# ①柔軟な働き方を 実現するための措置等



## ～（1）柔軟な働き方を実現するための措置～

本改正により**3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者**に関する柔軟な働き方を実現するための措置について**下記の柔軟な働き方の中から2つ以上の制度を選択**して設ける（**従業員代表からの意見聴取が必要**）義務が始まります。

なお令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&Aによれば、意見聴取の方法には特段の制限はなく、かつ、意見どおりに制度を入れる義務もありません。

①始業時刻等の変更（**フレックスタイム制又は時差出勤制度**）

おすすめ

②テレワーク等(10日/月)※原則時間単位で取得可能としないといけない。

なお① 1週間の所定労働日数が5日の労働者については、1か月につき10労働日以上とし、② 1週間の所定労働日数が5日以外の労働者については、①の日数を基準としてその1週間の所定労働日数に応じた労働日とすることとされています。

③保育施設の設置運営等

子ども家庭庁の「企業主導型ベビーシッター利用者支援事業」の「ベビーシッター派遣事業割引券」については、事業主は当該割引券の発行や割引券の精算手続き等に係る費用を負担するものの、当該負担は「ベビーシッターに係る費用」の負担とは異なるものであるため、便宜の供与に該当せず、措置されたものとは認められないとされています。

④新たな休暇（養育両立支援休暇）の付与(10日/年) ※原則時間単位で取得可能としないといけない。

おすすめ

養育両立支援休暇は無給で問題ないとされています。

⑤短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間とする措置を含まねばならない）

事業主の選択

労働者の選択

➤ 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る

# ①柔軟な働き方を 実現するための措置等



## ～（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(=1歳11か月に達した日の翌々日～2歳11か月に達する日の翌日まで)に、事業主は柔軟な働き方を実現するための措置としてスライド17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。

※個別周知&意向確認は原則面談（オンラインも可）か書面交付で行う。

#	周知必須事項
1	スライド17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
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

Q2-21：3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）の計算方法を教えてください。

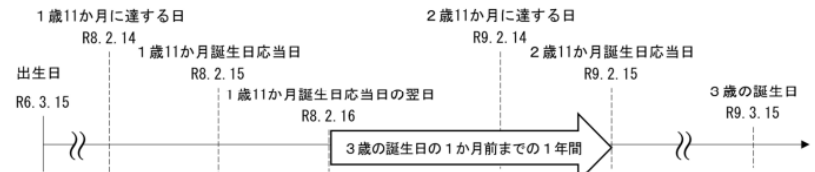
A2-21：例えば、3月15日生まれの子の場合、「3歳の誕生日の1か月前」とは、2月15日（以下15日を「誕生日当日」という。）となります。「3歳の誕生日の1か月前までの1年間」とは、1歳の2月16日から2歳の2月15日までの1年間となります。

なお、民法の規定に従い、「1歳11か月に達する日」とは、1歳11か月の誕生日当日である1歳の2月15日の前日、つまり2月14日となり、「1歳11か月に達する日の翌々日」とは2月16日となります。

また、「2歳11か月に達する日」とは、2歳11か月の誕生日当日である2月15日の前日、つまり2月14日となり、「2歳11か月に達する日の翌日」とは2月15日となります。

なお、3月31日生まれの子については、1歳11か月の誕生日当日となるべき2月31日が存在しないものの、民法143条第2項の規定により、「1歳11か月に達する日」は月末である2月28日（閏年ではない年の場合。閏年の場合2月29日）となり、

- ・ 1歳11か月に達する日の翌々は3月2日
  - ・ 2歳11か月に達する日の翌日は3月1日
- となります。



## ②仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮



本改正により、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(=1歳11か月に達した日の翌々日～2歳11か月に達する日の翌日まで)**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て当該意向について配慮する義務が始まります。  
※意向聴取は原則面談（オンラインも可）か書面交付で行う。

#	聴取内容
1	勤務時間帯
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）

具体的には

- 配慮の例として下記が例示されています。<sup>\*1</sup>
  - 自社の状況に応じ勤務時間帯・就業の場所、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直し等
- 配慮にあたって望ましい対応として下記が例示されています。<sup>\*1</sup>
  - 子に障害がある場合、医療的ケアが必要な場合で希望があれば、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
  - ひとり親家庭の場合で希望があれば、子の看護等休暇等の付与日数に配慮すること

\*1\_厚生労働省告示第287号（9月11日）

特に配慮が必要な労働者に対して  
柔軟な対応が望ましい

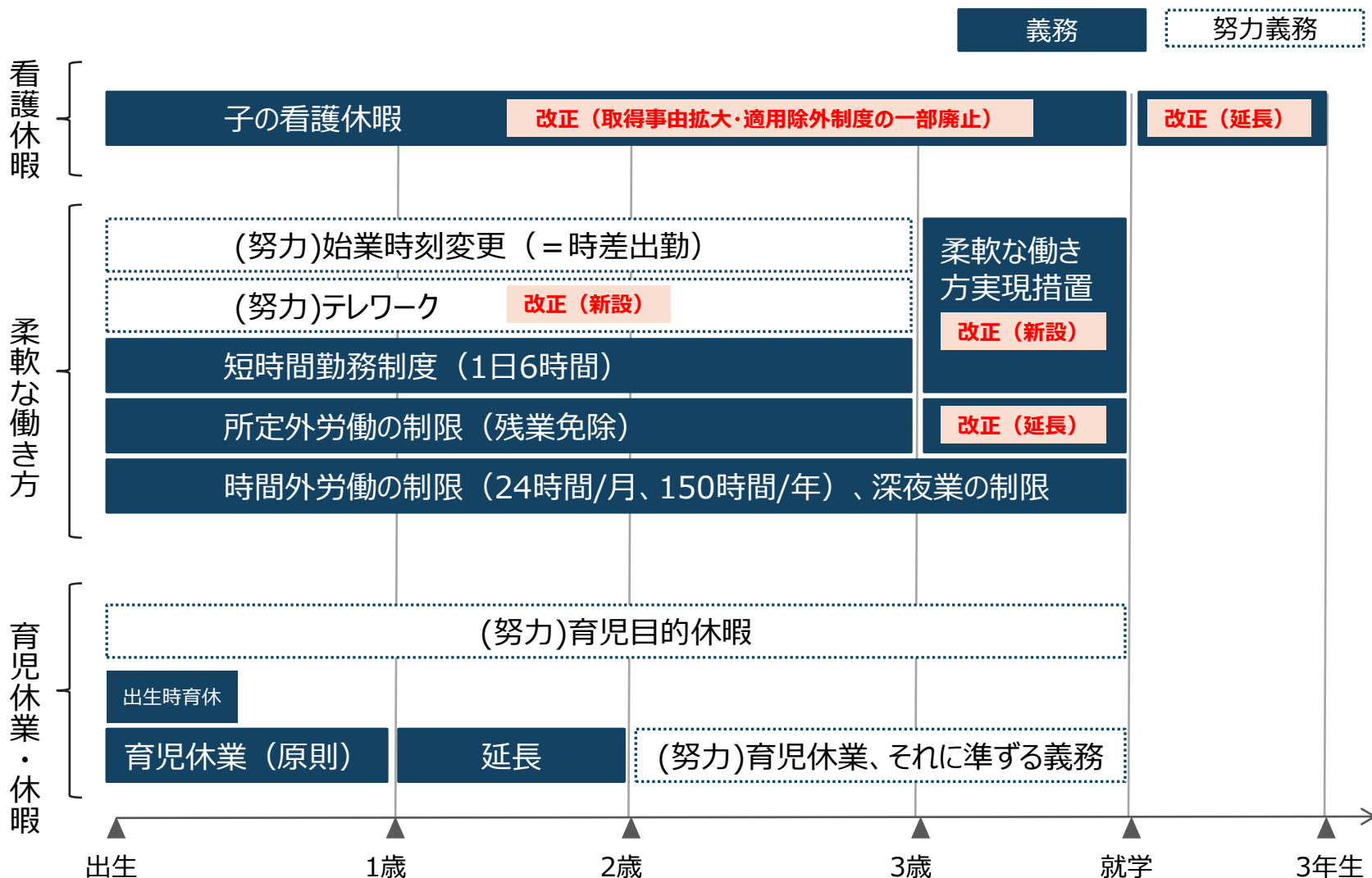
※参考※

# 改正後の子の年齢別制度概要



寺島戦略社会保険労務士事務所

TERASHIMA STRATEGIC HR OFFICE





## 補足：次世代育成支援対策推進法の改正について



育児介護休業法の改正とあわせて、次世代育成支援対策推進法でも育児休業に関する状況把握や数字目標設定を義務付けることで、一体的に仕事と育児を両立しやすい環境を整備します

## 改正内容①

令和7年（2025年）までとなっていた法律の有効期限が、  
令和17年（2035年）3月31日までに延長  
（なお、くるみん認定制度も継続されますが、認定基準の一部を見直す予定）

## 改正内容②

➤ **従業員数100人超の企業に対する一般事業主行動計画策定時の下記事項の義務化**  
（従業員数100人以下は努力義務）

- 計画策定時の育児休業取得状況（男性の育児休業等取得率とする予定）や労働時間の状況（フルタイム労働者1人当たりの各月ごとの時間外労働及び休日労働の合計時間数等とする予定）の状況（PDCAサイクルの実施）
- 上記における数値目標の設定

施行日以降に開始（又は内容変更）  
する行動計画から義務の対象

# 改正にかかる規程・労使協定・ 行動計画対応事項



改正にともない、書類整備（規程、労使協定、行動計画など）が必要な事項は下記となります。

	全ての企業	従業員数100名超え	従業員数300名以上
育児	<p>【就業規則】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>柔軟な働き方の選択的措置を記載</li> <li>テレワークを導入する場合は規定</li> <li>子の看護休暇の上限年齢を書き替え</li> <li>所定外労働の制限の対象となる子の上限年齢を書き替え</li> </ul> <p>【労使協定】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を除外する条문을削除（該当企業のみ）</li> </ul>	-	<p>【公表】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>育児休業等の取得の状況を公表</li> </ul>
介護	<p>【労使協定】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>引き続き雇用された期間が6か月未満の労働者を除外する条문을削除（該当企業のみ）</li> </ul>	-	-
次世代	-	<p>【一般事業主行動計画策】</p> <ul style="list-style-type: none"> <li>定時育児休業に関する状況把握や数字目標設定</li> </ul>	-