
改正 育児・介護休業法関連の解説

－ 2025年4月1日・10月1日施行【概要編】 －

2025年2月

社会保険労務士法人 大野事務所

はじめに

2025年改正の育児・介護休業法に関し

1. 施行される時期

2. 改正の具体的な内容


についてお話させていただきます。

※具体的な実務対応については「実務編」の動画をご覧ください。

2025年4月1日 改正

施行日 法律	改正概要	
育児	① 子の看護休暇の見直し	規則改定
	② 残業免除の対象拡大	規則改定
	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	追加の場合は規則改定
	④ 育児のためのテレワーク導入【努力義務】	追加の場合は規則改定
	⑤ 育児休業取得状況の公表義務適用拡大	運用等
介護	⑥ 介護休暇の見直し	規則改定
	⑦ 介護離職防止のための雇用環境整備	運用等
	⑧ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等	運用等
	⑨ 介護のためのテレワーク導入【努力義務】	追加の場合は規則改定


2025年10月1日 改正

施行日 法律	改正概要	
 育児	⑩ 柔軟な働き方を実現するための措置等	規則改定
	⑪ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮	運用等

2025年4月1日改正

2025年4月1日 改正

施行日 法律	改正概要
育児	① 子の看護休暇の見直し 規則改定
	② 残業免除の対象拡大 規則改定
	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 追加の場合は 規則改定
	④ 育児のためのテレワーク導入【努力義務】 追加の場合は 規則改定
	⑤ 育児休業取得状況の公表義務適用拡大 運用等
介護	⑥ 介護休暇の見直し 規則改定
	⑦ 介護離職防止のための雇用環境整備 運用等
	⑧ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等 運用等
	⑨ 介護のためのテレワーク導入【努力義務】 追加の場合は 規則改定

改正前	改正後
<ul style="list-style-type: none">■ 名称 子の看護休暇■ 対象となる子の範囲 小学校就学の始期に達するまで■ 取得事由 病気・怪我 予防接種・健康診断■ 労使協定で除外可能な労働者 ①引き続き雇用された期間が 6か月未満 ②週の所定労働日数が2日以下	<ul style="list-style-type: none">■ 名称 子の看護等休暇■ 対象となる子の範囲 小学校3年生修了までに延長■ 取得事由 感染症に伴う学級閉鎖等、 入園（入学）式、卒園式を追加■ 労使協定で除外可能な労働者 ①を撤廃 <p>授業参観や運動会は、法的には看護等休暇の取得事由として認められないものの、法を上回る措置として事業主が独自に認めることは可能です。</p> 

2025年4月1日改正
—②残業免除の対象拡大—

育児

改正前	改正後
<p>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</p>	<p>小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に</p>

改正前	改正後
<p>3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば短時間労働をすることが可能</p> <p><代替措置> 業務の性質又は業務の実施体制に照らして、短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる業務に従事する労働者へは、次のいずれかを講じる必要がある。</p> <ul style="list-style-type: none">①育児休業に関する制度に準ずる措置②フレックスタイム制③時差出勤制度④保育施設の設置運営等	<p><代替措置> ⑤テレワーク を追加</p>

2025年4月1日改正

—④育児のためのテレワーク導入【努力】—

育児

改正後

【新設】 【努力義務】

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



2025年4月1日改正


—⑤育児休業取得状況の公表義務適用拡大—

育児

改正前	改正後
<p>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」の公表</p> <p><適用範囲> 従業員1,000人超の企業</p> <p><公表方法> 年1回、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）の終了後おおむね3か月以内に、インターネット等の方法で公表 （両立支援ひろば： https://ryouritsu.mhlw.go.jp/）</p>	<p><適用範囲> 従業員300人超の企業</p> <p><公表方法> 改正なし</p> <div data-bbox="981 939 1818 1253" style="border: 1px solid gray; border-radius: 15px; padding: 10px;"><p>例えば・・・ 3月決算の場合初回公表期限は2025.6月末です。 《従業員数とは次の者の総数をいいます》</p><ul style="list-style-type: none">・期間の定めなく雇用されている者・有期契約社員や日雇い社員のうち、<u>過去1年以上引き続き雇用されている者、または1年以上引き続き雇用されると見込まれる者。</u></div>

2025年4月1日 改正

施行日 法律	改正概要	
 育児	① 子の看護休暇の見直し	規則改定
	② 残業免除の対象拡大	規則改定
	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	追加の場合は規則改定
	④ 育児のためのテレワーク導入【努力義務】	追加の場合は規則改定
	⑤ 育児休業取得状況の公表義務適用拡大	運用等
 介護	⑥ 介護休暇の見直し	規則改定
	⑦ 介護離職防止のための雇用環境整備	運用等
	⑧ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等	運用等
	⑨ 介護のためのテレワーク導入【努力義務】	追加の場合は規則改定

改正前	改正後
<p>■ 労使協定で除外可能な労働者</p> <p>① 引き続き雇用された期間が 6か月未満</p> <p>② 週の所定労働日数が2日以下</p>	<p>■ 労使協定で除外可能な労働者</p> <p>① を撤廃</p> <p>労使協定による除外可能な労働者は、 子の看護等休暇と同様です。</p> 

改正後

【新設】

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①～④のいずれかの措置を講じなければならない

- 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**

2025年4月1日改正

—⑦介護離職防止のための雇用環境整備—【参考】

令和4年4月1日施行

1 雇用環境整備、個別の周知・意向確認の措置の義務化

● 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備

育児休業と産後パパ育休（P2参照）の申し出が円滑に行われるようにするため、事業主は以下のいずれかの措置を講じなければなりません。※複数の措置を講じることが望ましいです。

- ① 育児休業・産後パパ育休に関する**研修の実施**
- ② 育児休業・産後パパ育休に関する相談体制の整備（**相談窓口設置**）
- ③ 自社の労働者の育児休業・産後パパ育休取得**事例の収集・提供**
- ④ 自社の労働者へ育児休業・産後パパ育休**制度と育児休業取得促進に関する方針の周知**

● 妊娠・出産（本人または配偶者）の申し出をした労働者に対する個別の周知・意向確認の措置

本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出た労働者に対して、事業主は育児休業制度等に関する以下の事項の周知と休業の取得意向の確認を、個別に行わなければなりません。

※取得を控えさせるような形での個別周知と意向確認は認められません。

周知事項	<ul style="list-style-type: none"> ①育児休業・産後パパ育休に関する制度 ②育児休業・産後パパ育休の申し出先 ③育児休業給付に関すること ④労働者が育児休業・産後パパ育休期間について負担すべき社会保険料の取り扱い
個別周知・意向確認の方法	<p>①面談 ②書面交付 ③FAX ④電子メール等 のいずれか</p> <p>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。</p>

改正後

【新設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

<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

<個別の周知・意向確認方法>

- ①**面談** ②**書面交付** ③**FAX** 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

改正後

【新設②】

介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

<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** ③**FAX** 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。

■情報提供の望ましい対応

* 「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であること**」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

2025年4月1日改正

－⑦⑧介護対応スケジュール－【参考】

介護

《雇用環境整備》 2025年4月1日 以下のいずれかの措置を講ずる。（複数が望ましい）

- 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**

2025.4.1



40歳

従業員の年齢・タイミングに応じて

介護に直面

40歳の年度 or 40歳～1年間の間に
『情報提供』

- 《内容》
- ① 介護休業に関する制度や介護両立支援制度等
 - ② ①の申出先
 - ③ 介護給付金に関すること

《方法》 面談（オンライン可）、書面、FAX、メール

※対象となる労働者にまとめて周知も可

介護に直面した旨を申出た労働者に
『情報提供』 + 『**意向確認**』

- 《内容》 左の①②③
+ **利用の意向確認**

《方法》 面談（オンライン可）、書面、FAX、メール

※FAX、メールは労働者が希望した場合のみ

2025年4月1日改正

—⑨介護のためのテレワーク導入【努力】—

介護


改正後

【新設】 【努力義務】

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

2025年10月1日改正

2025年10月1日 改正

施行日 法律	改正概要	
	⑩ 柔軟な働き方を実現するための措置等	規則改定
	⑪ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮	運用等

改正後

【新設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**
- ・ 労働者は、事業主が講じた措置の中から**1つ、選択利用**できる
- ・ 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る

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

①～④の措置を講ずる対象はフルタイムの労働者に限られません。短時間労働者への措置としても使えます。

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

「フレックスタイム制」と「時差出勤の制度」を選択した場合、いずれも①の措置に該当するため、2つ選んだことにはなりません。

③の措置は、保育施設の設置運営に限られず、ベビーシッターの「手配」＋「費用負担」でもよいとされていることがポイントです。

努力義務の「育児目的休暇」を導入している企業は、「育児目的休暇」のうち3歳～小学校始期を独立させ、④養育両立支援休暇の要件を満たすものとして設定することも可能とされています。

【引用】厚生労働省：育児・介護休業法改正ポイントのご案内（パンフレット）([001259367.pdf](#))



改正後

【新設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【新設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らない。

<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～2歳11か月に達する日の翌日まで)

<周知内容>

- ① 事業主が【新設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

<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

①はオンラインも可能。③④は労働者が希望した場合のみ

■意向聴取の望ましい対応

*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

改正後

【新設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

<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～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条件（業務量・労働条件見直し等）

<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

■意向聴取の望ましい対応

* 「育児休業後の復帰時」や「労働者から申出があった際」等にも意見聴取を実施すること

改正後

【新設②】

聴取した労働者の意向についての配慮

事業主は、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
- ・ 両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・ 業務量の調整
- ・ 労働条件の見直し 等

■ 配慮の望ましい対応

- * 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

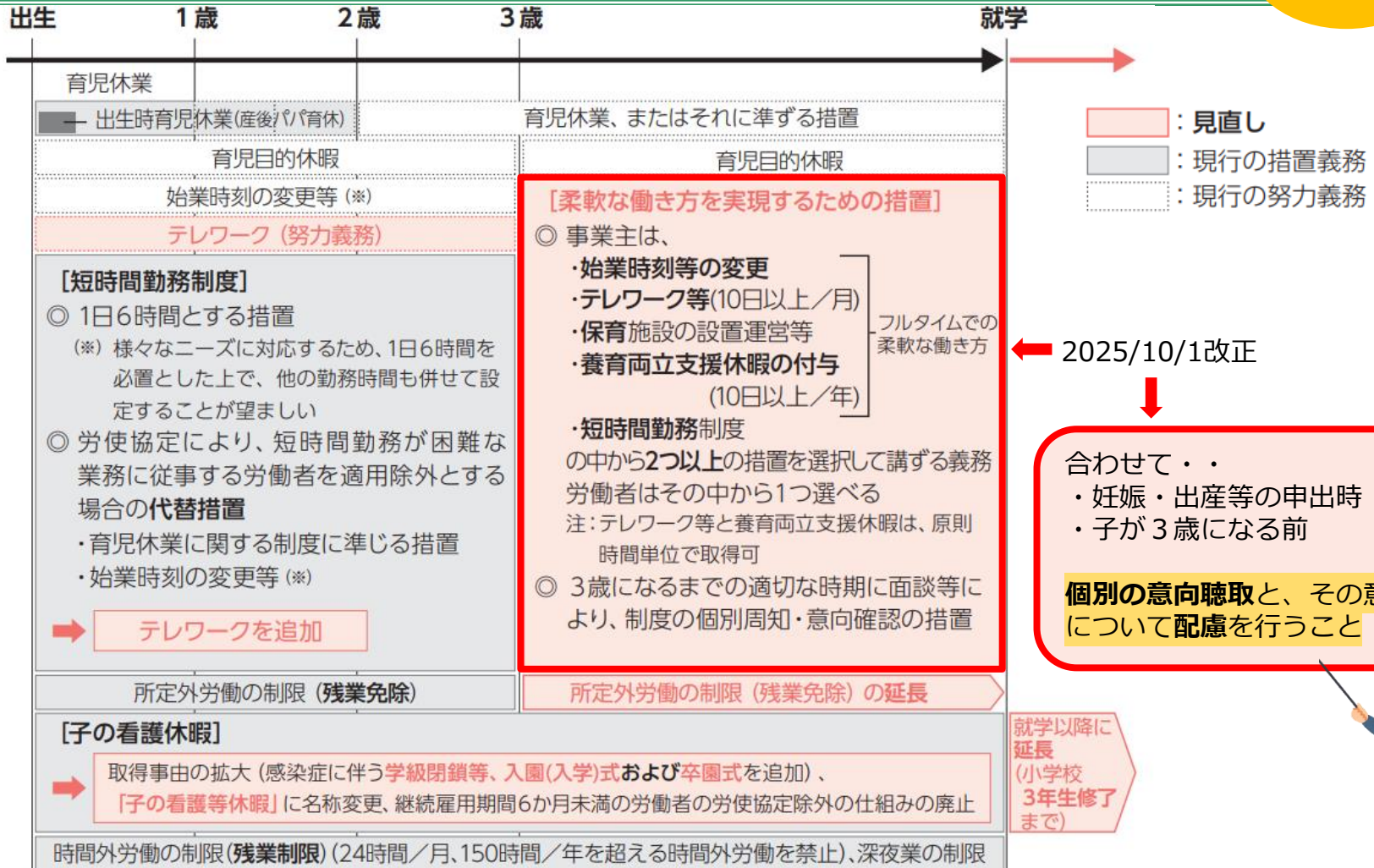
〈改正後の個別周知等の義務〉



【引用】厚生労働省：育児・介護休業法改正ポイントのご案内（パンフレット）([001259367.pdf](#))

2025年4月1日、10月1日改正 —育児対応スケジュール—【参考】

育児



※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

【引用】厚生労働省:育児・介護休業法改正ポイントのご案内(パンフレット)([001259367.pdf](#))

ご視聴ありがとうございました。