
改正 育児・介護休業法関連の実務解説

－ 2025年4月1日・10月1日施行【実務編】 －

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. 就業規則・労使協定の改定

2. 運用等、その他留意点の対応

についてお話させていただきます。

※法改正の概要については「概要編」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

規則・労使協定の改定

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> 

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> 

2025年4月1日 規則・労使協定の改定
 ー①子の看護休暇の見直しー【規則改定例】



規則 改正前	規則 改正後
<p>(子の看護休暇) 第20条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員は、負傷し、もしくは疾病にかかった当該子の世話をするために、または当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、1年間につき5日（当該子が2人以上の場合は10日）を限度として、子の看護休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p> <p>2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、子の看護休暇を取得することができない。</p> <p>(1) 入社6ヶ月未満の者 (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者</p>	<p>(子の看護等休暇) 第20条 小学校第3学年修了までの子を養育する社員は、次に定める当該子の世話等のために、1年間につき5日（当該子が2人以上の場合は10日）を限度として、子の看護等休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p> <p>(1) 負傷し、または疾病にかかった当該子の世話 (2) 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること (3) 感染症に伴い学級閉鎖等になったことによる当該子の世話 (4) 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加</p> <p>2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた、1週間の所定労働日数が2日以下の社員は、子の看護等休暇を取得することができない。</p>

【引用】大野事務所_育児・介護休業等に関する規程 (03_育児・介護休業等に関する規程_202504.docx)

2025年4月1日 規則・労使協定の改定 —⑥介護休暇の見直し—【規則改定例】

介護

規則 改正前	規則 改正後
<p>(介護休暇) 第21条 要介護状態にある対象家族の介護、通院等の付き添い、または対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話をする社員は、1年間につき5日（当該家族が2人以上の場合は10日）を限度として、介護休暇を取得することができる。 この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p> <p>2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた次の各号に該当する社員は、介護休暇を取得することができない。</p> <p>(1) 入社6ヶ月未満の者 (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者</p>	<p>(介護休暇) 第21条 要介護状態にある対象家族の介護、通院等の付き添い、または対象家族が介護サービスの提供を受けるために必要な手続の代行その他の対象家族に必要な世話をする社員は、1年間につき5日（当該家族が2人以上の場合は10日）を限度として、介護休暇を取得することができる。 この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。</p> <p>2. 前項にかかわらず、労使協定により適用除外とされた、1週間の所定労働日数が2日以下の社員は、介護休暇を取得することができない。</p>

【引用】大野事務所_育児・介護休業等に関する規程 (03_育児・介護休業等に関する規程_202504.docx)

2025年4月1日 規則・労使協定の改定
—①⑥子の看護休暇・介護休暇の見直し—【労使協定改定例】

育児

介護

改正前	改正後
<p>(子の看護休暇・介護休暇の適用除外者) 第5条 会社は、次に該当する社員については、子の看護休暇・介護休暇を適用しない。 (1) 入社6ヶ月未満の者 (2) 1週間の所定労働日数が2日以下の者</p>	<p>(子の看護等休暇および介護休暇の適用除外者) 第5条 会社は、1週間の所定労働日数が2日以下の社員については、子の看護等休暇および介護休暇を適用しない。</p>

【引用】大野事務所_育児介護休業等に関する労使協定書(2025年4月以降版) ([育児介護休業等に関する労使協定書_14-202504.docx](#))

2025年4月1日 規則・労使協定の改定 —①⑥子の看護休暇・介護休暇の見直し—【Q&A】

育児

介護

●子の看護休暇が使える子の年齢

Q2-33：「小学校第3学年修了までの子」の定義について、**就学猶予により例えば小学校入学が1年遅れた子に関する子の看護等休暇は、小学校3年生修了まで（＝10歳になった年度の終わりまで）**ですか。それとも小学校2年生修了まで（＝9歳になった年度の終わりまで）ですか。

A2-33：改正後の子の看護等休暇を取得できる者については、**「9歳に達する日以後の最初の3月31日までの間にある子」**を養育する労働者（改正後の育児・介護休業法第16条の2第1項）とされていることから、就学猶予を受けて小学校入学が1年遅れた子に関する子の看護等休暇を取得できる労働者は、小学校2年生修了まで（＝9歳になった年度の終わりまで）になります。

【引用】厚生労働省：[令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A\(令和7年1月23日時点\)](#)

小学校3年生終了まで

= **9歳以後最初の3月31日**まで

●有期契約社員への看護等休暇は、どのように付与すべきか。（法改正なし）

また、期間を定めて雇用される者であっても、労働契約の残期間の長短にかかわらず、5労働日又は10労働日の子の看護等休暇を取得することが可能となるものであること。**例えば、6か月契約で雇用されている労働者は2.5日分の子の看護等休暇を取得できるとする取扱いは、法の定める最低基準を満たさないため違法であること。**一方、期間を定めて雇用される労働者の労働契約が更新された場合に、前後の労働契約期間が実質的に連続している限りは、新たな労働契約期間の開始に伴い改めて子の看護等休暇を5労働日又は10労働日取得できることとする必要はないこと。

6か月契約のパートアルバイトでも、**週3日以上勤務する労働者には5労働日**の看護等休暇・介護休暇を与える必要がある。

介護休暇も同様

【引用】厚生労働省：[【通達】育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について\(令和7年10月1日\)](#)

2025年4月1日 規則・労使協定の改定 —①⑥子の看護休暇・介護休暇の見直し—【Q&A】

育児

介護

●1時間に満たない休暇を申請できるか。（法改正なし）

「時間」とは、1時間の整数倍の時間をいい、労働者からの申出に応じ、労働者の希望する時間数で取得できるようにする必要があること。この場合、例えば労働者が1時間の子の看護等休暇の取得の申出をし、実際には1時間に満たない時間数を休んだとしても、当該労働者は1時間の子の看護等休暇の取得をしたこととして差し支えないこと。

休暇の単位は「1時間」。

実際には1時間に満たない時間数を休んだとしても、1時間の休暇を取得したとみなしてよい。（※勤務した分の賃金支給は必要。）

介護休暇も同様

休暇取得にあたり証明書類を求めることも可能ですが、労働者に過大な負担を求めないよう配慮することが必要です。また、証明書の提出を拒んだとしても、休暇取得の効力には影響がないものにしなければなりません。

（子の看護等休暇 提出書類例）

- ・ 予防接種、健康診断・・・医療機関の領収書、市町村からの通知等
- ・ 学級閉鎖や入園卒園式・・・保育所等又は学校等からの通知等



【引用】厚生労働省：[【通達】育児休業、介護休業等育児又は家族介護を行う労働者の福祉に関する法律の施行について（令和7年10月1日）](#) [1.493KB]

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4月1日 規則・労使協定の改定
—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>

2025年4月1日 規則・労使協定の改定
 ー②残業免除の対象拡大ー【規則改定例】



規則 改正前	規則 改正後
<p>(育児・介護のための所定外労働の免除) 第15条 3歳に満たない子を養育する社員が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する社員が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働させることはない。</p> <p>2～6(略)</p> <p>7. 次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 免除に係る子が3歳に達した場合 当該3歳に達した日</p> <p>(3) (略)</p> <p>8. (略)</p>	<p>(育児・介護のための所定外労働の免除) 第15条 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する社員が当該子を養育するため、または要介護状態にある家族を介護する社員が当該家族を介護するために申し出た場合には、事業の正常な運営に支障がある場合を除き、所定労働時間を超えて労働させることはない。</p> <p>2～6(略) 動画作成時から追加しました。</p> <p>7. 次の各号のいずれかに該当する事由が生じた場合には、免除期間は終了するものとし、当該免除期間の終了日は当該各号に掲げる日とする。</p> <p>(1) (略)</p> <p>(2) 免除に係る子が小学校就学の始期に達した場合 子が6歳に達する日の属する年度の3月31日</p> <p>(3) (略)</p> <p>8. (略)</p>

【引用】大野事務所_育児・介護休業等に関する規程 (03_育児・介護休業等に関する規程_202504.docx)

2025年4月1日 改正

施行日 法律	改正概要	
	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
	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>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> <p>※規則例なし 代替措置を導入している会社は、現状の措置にテレワークを追加してください。</p> 

2025年4月1日 改正

施行日 法律	改正概要	
	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
	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

改正後

【新設】 【努力義務】

(育児) 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

(介護) 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

規則 改正前	規則 改正後
なし	<p>(育児のためのテレワーク)</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 3歳に満たない子を養育する従業員は、本人の希望により、1月につき10日を限度としてテレワークを行うことができる。 2. 本条第1項にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。 3. テレワークは、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して実施することができるものとする。 4. テレワークの実施場所は、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所（会社の認めた場所に限る。）とする。 5. テレワークを行う者は、原則として勤務予定の2営業日前までに、育児テレワーク申出書（社内様式〇）により所属長に申し出なければならない。 6. 本制度の適用を受ける間の給与及び賞与については、通常の勤務をしているものとし減額しない。 7. 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす。

「介護のためのテレワーク」も、同じように規定ができます。
 その他、光熱水費の取り決めを記載するなど、別途テレワーク規程も作成しておくことが望ましいでしょう。



育児の規定例

【引用】厚生労働省：10 育児・介護休業等に関する規則の規定例(09.doc)

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

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

2025年10月1日 規則・労使協定の改定 —⑩柔軟な働き方を実現するための措置等—

(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。



【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



規則 改正前	規則 改正後
なし	<p>(柔軟な働き方を実現するための措置) ※「始業終業の変更」と「テレワーク」を選択した場合の記載例</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員(対象従業員)は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して受けることができる。 <ol style="list-style-type: none"> 一 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ 二 テレワーク 2. 1にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。 3. 1の一に定める始業・終業時刻の繰上げ・繰下げの措置内容及び申出については、次のとおりとする。 <ol style="list-style-type: none"> 一 対象従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の始業及び終業の時刻について、以下のように変更することができる。 <ul style="list-style-type: none"> ・通常勤務=午前8時30分始業、午後5時30分終業 ・時差出勤A=午前8時始業、午後5時終業 ・時差出勤B=午前9時始業、午後6時終業 ・時差出勤C=午前10時始業、午後7時終業 二 申出をしようとする者は、1回につき1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日並びに時差出勤Aから時差出勤Cのいずれに変更するかを明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、育児時差出勤申出書により人事担当者に申し出なければならない。 4. 1の二に定めるテレワークの措置内容及び申出については、次のとおりとする。 <ol style="list-style-type: none"> 一 対象従業員は、本人の希望により、1月につき10日を限度としてテレワークを行うことができる。 二 テレワークは、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して実施することができるものとする。 三 テレワークの実施場所は、従業員の自宅、その他自宅に準じる場所(会社の認めた場所に限る。)とする。 四 テレワークを行う者は、原則として勤務予定の2営業日前までに、テレワーク申出書により所属長に申し出なければならない。 <p>〔《法に基づき労使協定の締結により除外可能な者を除外する例》〕</p> <ol style="list-style-type: none"> 2. 1にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの申出は拒むことができる。 <ol style="list-style-type: none"> 一 日雇従業員 二 労使協定によって除外された次の従業員 <ol style="list-style-type: none"> (ア) 入社1年未満の従業員 (イ) 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

【引用】厚生労働省:10 育児・介護休業等に関する規則の規定例(09.doc)

規則 改正前	規則 改正後
なし	<p>(柔軟な働き方を実現するための措置) ※「フレックスタイム制度」を選択した場合の記載例</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員(対象従業員)は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して利用することができる。 <ul style="list-style-type: none"> 一 フレックスタイム制度 二 (略) 2. 本条第1項にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。 3. 本条第1項第一号に定めるフレックスタイム制度の措置内容及び申出については、次のとおりとする。 <ul style="list-style-type: none"> 一 フレックスタイム制度の適用を受ける対象従業員の始業および終業の時刻については、従業員の自主的決定に委ねるものとする。ただし、始業時刻につき従業員の自主的決定に委ねる時間帯は、午前●時から午前●時まで、終業時刻につき従業員の自主的決定に委ねる時間帯は、午後●時から午後●時までの間とする。 二 午前●時から午後●時までの間(正午から午後1時までの休憩時間を除く。)については、所属長の承認のないかぎり、所定の労働に従事しなければならない。※1 三 清算期間は1箇月間とし、毎月●日を起算日とする。 四 清算期間中に労働すべき総労働時間は、●時間とする。 五 標準となる1日の労働時間は、●時間とする。 六 申出をしようとする者は、1回につき、1年以内の期間について、制度の適用を開始しようとする日及び終了しようとする日を明らかにして、原則として適用開始予定日の1か月前までに、フレックスタイム申出書(社内様式16)により人事部労務課に申し出なければならない。申出書が提出されたときは、会社は速やかに申出者に対し、フレックスタイム通知書(社内様式17)を交付する。その他適用のための手続等については、第3条から第5条までの規定(第3条第2項、第3項、第4項及び第4条第3項を除く。)を準用する。 <p>4～6 (略)</p> <div style="border: 1px solid gray; border-radius: 15px; padding: 10px; display: inline-block; margin-top: 20px;"> <p>「フレックスタイム制度」を新たに導入する場合は、別途労使協定の締結も必要です。</p> </div> 

【引用】厚生労働省:10 育児・介護休業等に関する規則の規定例(09.doc)



規則 改正前	規則 改正後
なし	<p>(柔軟な働き方を実現するための措置)</p> <p>※「保育施設の設置運営(ベビーシッターの手配・費用補助)」を選択した場合の記載例</p> <p>1. 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員(対象従業員)は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して利用することができる。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 ベビーシッターサービス 二 (略) <p>2. 本条第1項にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。</p> <p>3. 本条第1項第一号に定めるベビーシッターサービスの措置内容については、次のとおりとする。</p> <ul style="list-style-type: none"> 一 対象従業員は、会社が締結した契約に基づく保育サービス会社による当該子に係るベビーシッターサービス(以下「保育サービス」という。)を利用した際に要した費用について、会社から助成を受けることができる。 二 助成額は、従業員が保育サービスの利用に当たり支払った額の○分の○に相当する額とする。助成対象となる保育サービスの利用日数の限度は、年間○日とする。 三 助成を受けるための手続等は、次によるものとする。 <ul style="list-style-type: none"> (1) 助成を希望する者は、原則として助成を希望する保育サービスの利用を開始しようとする日の○日前までに、保育サービス利用費用助成申請書(社内様式○)により人事部労務課に申し出なければならない。 (2) 保育サービス利用費用助成申請書(社内様式○)が提出されたときは、会社は、速やかに当該保育サービス利用費用助成申請書を提出した者に対する保育サービス利用費用助成の可否を決定し、通知する。 (3) その他助成のための手続等については、第3条から第5条までの規定(第3条第2項、第3項、第4項及び第4条第3項を除く。)を準用する。 四 助成額の支給は、次によるものとする。 <ul style="list-style-type: none"> (1) 前号により保育サービス利用費用助成を受けることができる旨の通知を受け、保育サービスを利用した者は、利用した当該サービスに係る当月の支払分について、保育サービス利用報告書(社内様式○)に領収書を添付の上、翌月○日までに人事部労務課に提出するものとする。 (2) 人事部労務課は、(1)の保育サービス利用報告書及び領収書を審査の上、当該利用額に係る助成額を口座振込又は現金にて支払うものとする。 <p>4～6 (略)</p>

【引用】厚生労働省:10 育児・介護休業等に関する規則の規定例(09.doc)

規則 改正前	規則 改正後
なし	<p>(柔軟な働き方を実現するための措置) ※「養育両立支援休暇」を選択した場合の記載例</p> <ol style="list-style-type: none"> 1. 3歳から小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員(対象従業員)は、柔軟な働き方を実現するために申し出ることにより、次のいずれか1つの措置を選択して利用することができる。 <ul style="list-style-type: none"> 一 養育両立支援休暇 二 (略) 2. 本条第1項にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。 3. 本条第1項第一号に定める養育両立支援休暇の措置内容及び申出については、次のとおりとする。 <ul style="list-style-type: none"> 一 対象従業員は、子の養育を行うために、就業規則第○条に規定する年次有給休暇とは別に、1年間につき10日を限度として、養育両立支援休暇を取得することができる。この場合の1年間とは、4月1日から翌年3月31日までの期間とする。 二 養育両立支援休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。 三 取得しようとする者は、原則として、養育両立支援休暇申出書(社内様式18)を事前に人事部労務課に申し出るものとする。 4 (第1項第二号に定める措置 略) 5 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相当する額を控除した基本給と諸手当の全額を支給する。 6 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、短縮した時間に対応する賞与は支給しない。 7 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間は通常の勤務をしているものとみなす <div style="border: 1px solid gray; border-radius: 15px; padding: 10px; margin-top: 10px;"> <p>『1年間』の設定は、4～3月や1～12月など、会社で定めることが可能ですが、看護等休暇の『1年間』と合わせた方が管理がしやすいでしょう。 なお、個人ごとに『1年間』を設定する方法も認められています。 子の看護等休暇同様、中抜けは認めなくてもOKです。</p> </div> 

【引用】厚生労働省:10 育児・介護休業等に関する規則の規定例(09.doc)

2025年10月1日 規則・労使協定の改定 —⑩柔軟な働き方を実現するための措置等—【Q&A】

●過半数組合・労働者代表の意見聴取の時期 / 対象者への意向確認時期

Q2-2:

- ① 事業主が「柔軟な働き方を実現するための措置」を選択する場合に、過半数労働組合等から意見を聴取することとなっていますが、「柔軟な働き方を実現するための措置」の施行日（令和7年10月1日）までに、過半数労働組合等の意見聴取を行う必要がありますか。
- ② また、施行日までに制度の対象となる労働者に対し、個別の周知と意向確認をする必要がありますか。

A2-2:

- ① 改正後の育児・介護休業法第23条の3第1項に基づき、事業主は、令和7年10月1日の施行日より「柔軟な働き方を実現するための措置」を講ずる義務が生じます。このため、施行日に当該措置が講じられるよう、施行より前に過半数労働組合がある場合は過半数労働組合、過半数労働組合がない場合は過半数代表の意見を聴く等の必要があります。
- ② また、改正後の育児・介護休業法第23条の3第5項及び第6項に基づき、厚生労働省令で定める期間内（※）に「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る対象措置等を知らせることや労働者の意向を確認すること等については、施行より前に講ずる義務はありません。しかし、施行日から「柔軟な働き方を実現するための措置」が利用できるよう、施行より前において講ずることが望ましいです。

※ 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起算して1年間（2歳11か月に達する日の翌日まで））。詳細は Q2-21、Q2-22 をご参照ください。

・5つの中から2つ選んだ措置については**10月1日より前に**、過半数組合または労働者代表の**意見聴取**を行うことが必要。

・3歳誕生日の1か月前までの1年間に措置の内容を知らせることや労働者の意向確認をすることは、10月1日以降で構わない。

意見聴取の方法は定められていませんが、記録に残る方法がよいと思われます。既にフレックス制度等が導入されている企業の場合、当該措置を「柔軟な働き方を実現するための措置」とすることも可能です。（過半数組合等からの意見聴取要）また、並行して、育児当事者等労働者の意向を確認するためのアンケートを実施することも望ましいとされています。



【引用】厚生労働省：[令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A\(令和7年1月23日時点\)](#)

2025年10月1日 規則・労使協定の改定

—⑩柔軟な働き方を実現するための措置等—【Q&A】

●柔軟な働き方を実現するための措置義務の、選択の仕方について

Q2-5：事業主が「柔軟な働き方を実現するための措置」を用意したとしても、労働者の業務内容によって選択できないような場合、事業主側は措置義務を果たしたことになりますか。

A2-5：労働者の個々の事情による求めに応じて措置することまで義務とはしていないものの、労働者の職種や配置等から利用できないことがあらかじめ想定できるものを措置することは、事業主が措置義務を果たしたことはありません。

このため、企業単位で措置を考えるだけでなく、事業所単位、あるいは事業所内のライン単位や職種ごとに講ずる措置の組合せを変えることとしても差し支えありません。

正規・非正規で異なる措置を講ずることもOK

ですが、パートタイム有期雇用労働法により、不合理な待遇差に当たらないことが求められます。異なる措置をする場合はその理由を説明できなければなりません。



・柔軟な働き方の措置は、労働者の職種や配置等から、利用できないことがあらかじめ想定できるものを措置することは、措置義務を果たしたことになる。

・企業単位だけでなく

- 事業所単位
- 事業所内のライン単位
- 職種単位

での設置が可能。

【引用】厚生労働省：令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A(令和7年1月23日時点)

2025年10月1日 規則・労使協定の改定

—⑩柔軟な働き方を実現するための措置等—【Q&A】

1、始業終業時刻等の変更

Q2-4-2：シフト制を含む交替制勤務を行う労働者に、柔軟な働き方を実現するための措置は適用されますか。また、適用されるとした場合、どのような措置を講ずることが考えられますか。
※令和7年1月23日 追加

A2-4-2：シフト制を含む交替制勤務を行う労働者も柔軟な働き方を実現するための措置の対象となります。

また、シフト制を含む交替制勤務の形態は多岐にわたることから一概にお答えすることは困難ですが、一般論として、例えば交替制勤務（例：早番9時～17時、遅番13時～21時）の労働者について、通常であればいずれの勤務時間帯も一定割合以上の勤務が求められる場合に、希望したものは早番勤務のみとすることを認める措置は、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）のうち「始業時刻等の変更」を措置したこととなります。

なお、シフト制を含む交替制勤務であることで各労働日の始業・終業時刻が（上記例のように早番、遅番で）異なることをもって「始業時刻等の変更」が措置されたことにはなりません。また、始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる時間の範囲について一律の制限はありませんが、保育所等への送迎の便宜等を考慮して通常の始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度である必要があります。

シフト制を含む交替制勤務の職場においては、テレワーク等を行うことが困難な場合も想定されますが、そのようなテレワーク等を行うことが業務の性質上困難な労働者については、それ以外の選択肢（「始業時刻等の変更（フレックスタイム制又は時差出勤）」、「短時間勤務制度」、「養育両立支援休暇の付与」、「保育施設の設置運営等」）から2以上を選択して措置することが求められます。

・シフト制の労働者が希望した場合、一定のシフトのみとすることを認める措置は「始業終業時刻の変更」の措置を講じたことになる。（「一定のシフト」は会社で定めてもよい）

・単に『シフト制』ということだけでは、「始業時刻の変更」の措置がされたことにはならない。

【引用】厚生労働省：令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A(令和7年1月23日時点)

2025年10月1日 規則・労使協定の改定

—⑩柔軟な働き方を実現するための措置等—【Q&A】

2、テレワーク等（10日以上/月）

Q2-11：「テレワーク等」について、月に10日とされているが、3か月で30日にするなど、1年に平均して月10日以上 of 仕組みにしてもよいですか。

A2-11：「テレワーク等」については、①1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、②1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。

「1か月につき」とされているため、例えば1週間の所定労働日数が5日の労働者が2か月以上の期間利用を行った場合、平均して「1か月につき10労働日」以上の設定が認められていれば差し支えありません。

テレワーク等は、**時間単位の取得**も「可」とする必要があります。通勤時間の取り扱いについては、別途規程で定めることが望ましいです。



・テレワーク等の利用
可能日数は
1か月に10日
3か月に30日
等でも問題なし。

（平均して1か月に10日であればOK）

・所定労働日が少ない労働者のテレワーク等の日数は
所定4日⇒8日/月
所定3日⇒6日/月
とする。

【引用】厚生労働省：令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和7年1月23日時点）

2025年10月1日 規則・労使協定の改定

—⑩柔軟な働き方を実現するための措置等—【Q&A】

3、保育施設の設置運営等

Q2-16：ベビーシッターの費用補助について、こども家庭庁の「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」を活用した場合、「保育施設の設置運営等」の「その他これに準ずる便宜の供与」として認められますか。

A2-16：「その他これに準ずる便宜の供与」とは、現行の育児・介護休業法第23条第1項に規定する育児のための所定労働時間の短縮措置の代替措置の一つである「保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与」の取扱いと同様、ベビーシッターを手配し、かつ、当該ベビーシッターに係る費用の一部負担を行う必要があります。なお、費用負担の程度に基準はありません。

こども家庭庁の「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ません。

Q2-17：当社では、福利厚生サービスを提供する企業と契約し、年会費を支払い、カフェテリアプランの一環として、社員が当該企業が提携するベビーシッターのサービス等の福利厚生サービスを選択・利用できるようにしています。この場合、ベビーシッターの手配及び費用負担の措置を講じたことになりますか。

A2-17：措置を講じたことになります。

事業主は、福利厚生サービス会社と法人契約をし（手配）、会費を支払うことにより事実上労働者が利用したベビーシッターサービス料金の一部を負担しているため（費用負担）、事業主の「手配」かつ「費用負担」が認められるので、便宜の供与に該当し、措置を講じたことになります。

・ 保育施設の設置運営はベビーシッターの費用補助でもOK。

・ 費用の一部負担の程度に、基準はなし。
（何割負担でもOK）

・ カフェテリアプランの中にベビーシッターサービスが入っていれば措置を講じたことになる。

【引用】厚生労働省：令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A(令和7年1月23日時点)

2025年10月1日 規則・労使協定の改定 —⑩柔軟な働き方を実現するための措置等—【Q&A】

4、養育両立支援休暇

Q2-14：「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」については、1年に10日以上以上の休暇の付与が定められていますが、付与単位を半年につき5日、1か月につき1日等とし、トータルで1年に10日以上となるような休暇を付与する仕組みにしてもよいですか。

A2-14：問題ありません。

「養育両立支援休暇の付与」については、1年につき10労働日以上の利用をすることができるものとされています。「1年につき」とされているため、例えば、6か月で5日、1か月で1日のように、社内制度において1年以内の期間で配分を設定した場合であっても、1年単位でみたときに計10労働日以上以上の休暇が確保されていれば差し支えありません。

なお、1年につき10労働日に達しない制度になっている場合は認められません。

- ・付与方法は
 - 1年に10日
 - 半年ごとに5日
 - 1か月ごとに1日
- などでOK。

1年につき10労働日以上使える設定になっていれば問題なし。

養育両立支援休暇は、
「無給」で構いません。
「中抜け」も認めなくてよいとされています。



【引用】厚生労働省：令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A(令和7年1月23日時点)

2025年10月1日 規則・労使協定の改定

—⑩柔軟な働き方を実現するための措置等—【Q&A】

5、短時間勤務制度

Q2-7-2：短時間労働者で既に6時間勤務以下の場合、当該短時間勤務制度の選択肢は措置済みと理解してよろしいでしょうか。または、短時間勤務制度以外で、2つ以上の措置を実施しなければならないのでしょうか。

※令和7年1月23日 追加

A2-7-2：パートタイム労働者等の短時間労働者であって1日の所定労働時間が6時間以下のものについても、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の対象となる場合、事業主が短時間労働者も含めて、①短時間勤務制度（1日の所定労働時間を6時間に短縮できるもの）と②それ以外の4つの選択肢のいずれかの措置で①②合わせて2つ以上講じた場合、新制度（柔軟な働き方を実現するための措置）の措置義務を履行したこととなります。なお、労働者の1日の所定労働時間が6時間以下であることをもって直ちに「短時間勤務制度」の措置を講じたことにはならず、事業主は短時間勤務制度を含む5つの選択肢の中から、2つ以上を選択して措置する義務があります。

また、例えば、1日の所定労働時間が6時間以下の短時間労働者と、1日の所定労働時間が6時間を超える正社員がいる事業所において、正社員には短時間勤務制度以外の選択肢から2つの措置を講じつつ、短時間労働者には短時間勤務制度を含む2つの措置を講じるような場合、パートタイム・有期雇用労働法により、

- (a) 職務の内容、
- (b) 職務の内容・配置の変更の範囲、
- (c) その他の事情

のうち、その待遇の性質及び目的に照らして適切と認められるものを考慮して、不合理な待遇差に当たらないようにすることが求められます。併せて、事業主においてその理由を労働者に対して合理的に説明できなければなりません。

・所定労働時間が6時間以下のパートがいる場合でも「短時間勤務制度」を選択した場合は、措置済みとみなしてよい。

・ただし、正社員には「短時間勤務制度」以外の2つの措置を講じ、パートには「短時間勤務制度」を含む2つの措置を講ずる場合には、合理的な説明ができなければならない。

【引用】厚生労働省：令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A(令和7年1月23日時点)

運用等・その他留意点の対応

2025年4月1日 改正

施行日 法律	改正概要	
	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
	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>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> <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>

2025年4月1日 運用等・その他留意点の対応 —⑤育児休業取得状況の公表義務適用拡大—【Q&A】



●公表内容とは

Q3-2：育児休業等の取得状況の公表は、どのような内容を公表することが必要ですか。

A3-2：①又は②のいずれかの割合を公表する必要があります。（育児・介護休業法施行規則第71条の6）

公表内容 次の①または②いずれかの割合

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。

① 育児休業等の取得割合	② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$



育児を目的とした休暇制度（育児目的休暇）の導入は努力義務のため、導入していない会社は、①の取得割合を公表することとなります。

300人超の企業は、公表前事業年度の「配偶者が出産した男性社員」の人数把握が必要になりますので、予め準備をしておきましょう。



【引用】厚生労働省：令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A（令和7年1月23日時点）

2025年4月1日 改正

施行日 法律	改正概要	
	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
	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 運用等・その他留意点の対応 —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	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	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。

2025年4月1日 運用等・その他留意点の対応

—⑦介護離職防止のための雇用環境整備—【Q&A】

●介護離職防止のための雇用環境整備（研修の実施）

Q4-12：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の、育児・介護休業法第22条第2項及び第4項に規定する雇用環境の整備等のうち、第1号の「**研修の実施**」については、

- ① 例えば、年度当初などにまとめて研修を実施してよいでしょうか。
- ② オンラインでの研修の実施も可能でしょうか。
- ③ 厚生労働省のホームページに掲載されている介護休業や介護両立支援制度等に関する資料の会社掲示板への掲載、配布でも雇用環境の整備を措置したものとして認められますか。

A4-12：

- ① まとめて実施していただくことは差し支えありません。対象者については、その雇用する全ての労働者に対して研修を実施することが望ましいです。なお、**少なくとも管理職の者については研修を受けたことのある状態にする必要があります。**
- ② 動画によるオンライン研修とすることも可能ですが、事業主の責任において、受講管理を行うこと等により、労働者が研修を受講していることを担保することが必要です。
- ③ 研修とは、一般に「知識等を高めるために、ある期間特別に勉強をすること。また、そのために行われる講習のこと」を意味しますので、**単に資料や動画の会社掲示板への掲載や配付のみでは、研修を実施したこととはなりません。**

・研修は**まとめて実施**しても構わない。

・すべての対象者に実施することが望ましいが、**少なくとも管理職については受けたことがある状態**にすること。

・**動画**でも構わないが、事業主の責任において**受講管理**すること。

・**資料の配布や動画の掲示のみでは研修を実施した**ことにはならない。

【引用】厚生労働省：令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A(令和7年1月23日時点)

2025年4月1日 運用等・その他留意点の対応 —⑦介護離職防止のための雇用環境整備—【実務対応】

介護

1、研修の実施

従業員研修動画



厚労省の「育児・介護と仕事の両立のための従業員研修特設ページ」に、研修で使える動画や、資料が掲載されていますので、ご参考ください。



研修資料

こちらでは、従業員研修動画と一緒にご使用いただくための厚生労働省作成パンフレット「育児・介護休業法のあらし」の抜粋を掲載しています。

育児・介護休業法のあらし全体を確認したい場合は、[厚生労働省ホームページ](#)をご確認ください。

・制度を利用できる人

【育児】
[育児休業の対象者](#)
【介護】
[介護休業の対象者](#)

・一定期間まとまった休業をしたい

【育児】
[育児休業制度](#) [出生時育児休業（産後/リ）\(育児\) 制度](#)
【介護】
[介護休業制度](#)

・単発で休みたい

【育児】
[子の看護等休暇制度](#)
【介護】
[介護休暇制度](#)

・勤務時間を短くしたい

【育児】
[所定労働時間の短縮措置](#)
【介護】
[所定労働時間の短縮等の措置](#)

・残業をゼロにしたい・短くしたい

【育児】 【介護】
[所定外労働の制限](#) [時間外労働の制限](#)

・夜勤を免除して欲しい

【育児】 【介護】
[深夜業の制限](#)

・不利益取扱いの禁止

【育児】 【介護】
[不利益取扱いの禁止](#)

・育児・介護休業等におけるハラスメント

【育児】 【介護】
[育児・介護休業等におけるハラスメント](#)

【引用】厚生労働省：育児・介護と仕事の両立のための従業員研修特設ページ (https://jsite.mhlw.go.jp/tokyo-roudoukyoku/ikukai_kensyu_2024.html)

2025年4月1日 運用等・その他留意点の対応

⑦介護離職防止のための雇用環境整備 【実務対応】

介護

2、相談窓口設置

「相談窓口設置のお知らせ」の通知文のイメージです。

「株式会社〇〇〇〇従業員の皆様」

「当社は、育児休業、出生時育児休業等の相談を受け付けるための相談窓口を下記のとおり設置しました。出産や育児に関する悩みは、下記の窓口にご相談ください。」

★社内相談窓口

愛媛〇太郎〇〇〇（内線番号〇〇）（090-〇〇〇-〇〇〇〇）
〇〇〇〇〇〇@yahoo.co.jp

★相談時間

〇〇〇〇〇平日〇午前〇〇：〇〇〇～〇午後〇〇：〇〇

★相談できる内容

（例えば）

- 配偶者が出産するので育児休業を取得したいが、育児休業制度が分からない。
- 育児と仕事を両立するための制度「両立支援制度」について教えてほしい。
- 育児休業中の業務の引継ぎについて
- 具体的な育児休業の手続きや育児休業給付金について
- 社会保険料の免除など

相談者のプライバシーを守ります。

相談したことで不利益な取り扱いがされることはありません。

育児休業等の相談窓口設置の周知例が、愛媛労働局のHPに掲載されています。

「②相談窓口の設置」を選択した場合は、こちらを参考に、介護休業や介護両立支援制度等（残業免除や介護休暇など）の相談窓口を周知することとなります。



【引用】愛媛労働局：相談窓口の設置周知例

(<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.mhlw.go.jp%2Fcontent%2F11909000%2F04.doc&wdOrigin=BROWSELINK>)

2025年4月1日 運用等・その他留意点の対応

⑦介護離職防止のための雇用環境整備 【実務対応】

介護

3、事例の収集・提供

介護休業取得事例記載例	介護両立支援制度利用事例記載例
<p>介護休業の取得事例</p> <p>所属：製造部 企画課 氏名：厚労 太郎さん 取得期間：1回目：〇〇年〇月〇日～〇月〇日、2回目：〇〇年〇月〇日～〇月〇日</p> <p>(取得したきっかけ)</p> <p>(介護休業中、復職に向けてどのように対応したか)</p> <p>(復帰後の働き方と介護について)</p> <p>(介護休業を取得した感想)</p> <p>(これから介護に直面する職員へのメッセージ)</p> <p>【上司からのメッセージ】 当該での介護休業取得は厚労さんが初めてでした。介護はいつ始まるかわからないとは別にそのおりで、厚労さんから相談を受けたときは突然のごとで驚きましたが、休業中に介護の体制を整えて、復帰後も仕事と介護を両立しながら引き続き活躍されており、頼もしいと思います。 みなさんも、家族の介護に直面した場合は、いつでも相談してください。ひとりで抱え込まないことが大切です。</p>	<p>〇〇制度の利用事例</p> <p>所属：製造部 企画課 氏名：厚労 花子さん 利用期間：〇〇年〇月〇日～〇月〇日</p> <p>(利用したきっかけ)</p> <p>(利用にあたって準備したこと (仕事面))</p> <p>(利用にあたって準備したこと (家庭面))</p> <p>(制度利用中の働き方と介護について)</p> <p>(〇〇制度を利用した感想)</p> <p>(これから介護に直面する職員へのメッセージ)</p> <p>【上司からのメッセージ】 厚労さんの〇〇制度利用にあたり、課内の連絡体制の見直しを行いました。突発的な事情で休まざるを得ない人が発生した場合でも、円滑に業務が継続できる組織となりました。引き続き、家族の事情に対応し、両立支援制度を活用して働き続けられる環境を整えていきます。</p>

介護休業や、介護両立支援制度の取得事例の公表例が、厚労省のHPに掲載されています。

「③事例の収集・提供」を選択した場合は、こちらを参考にされるとよいでしょう。



【引用】厚生労働省：13-5（介護休業等）事例紹介、制度・方針周知ポスター一例 [1,093KB]

(<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.mhlw.go.jp%2Fcontent%2F11909000%2F001397899.doc&wdOrigin=BROWSELINK>)

2025年4月1日 運用等・その他留意点の対応

⑦介護離職防止のための雇用環境整備 【実務対応】

4、利用促進に関する方針の周知

介護休業及び両立支援制度等
取得・利用促進方針周知例

我が社は仕事と介護を両立する社員を積極的にサポートします！

社長からのメッセージ

社長の顔写真

～我が社の目標～
介護を理由として退職する社員を生じさせない。

介護休業や介護休暇等の両立支援制度を積極的に活用してください！

そのために、

- 全労働者に対し年に1回以上仕事と介護の両立に関する研修を実施します！
- 仕事と介護の両立に関する相談窓口を設置します！
- 介護に直面した旨の申出をした方に対し、個別に制度を周知するとともに介護休業や介護両立支援制度等の取得・利用の意向を確認します！
- 介護に直面する前の早い段階（40歳等）の方に対し、介護休業や介護両立支援制度等に関して情報提供を行います！

仕事と介護の両立支援制度概要

要介護状態
(制度利用可能な状態)

介護終了
(要介護状態の解消等)

介護休業①

介護休業②

介護休業③

3回まで
分割可能

所定労働時間の短縮等の措置（注）
 3年の間に2回まで

介護休暇

所定外労働の制限

時間外労働の制限

深夜業の制限

介護休業等に関する相談窓口、制度利用 部△△課 □□□（内線○○、メールアドレス△△）の申込先

（注）事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、（1）短時間勤務の制度、（2）フレックスタイム制、（3）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（4）労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。選択して適した措置について記載してください。

「④利用促進に関する方針の周知」を選択した場合は、こちらを参考に、介護休業や、介護両立支援制度等（残業免除や介護休暇など）の利用促進に関する方針を周知されるとよいでしょう。

同じ書式のなかに、今回の法改正対応の様々な書式が記載されていますので、是非ご確認ください。



【引用】厚生労働省：04 参考様式 （令和7年4月1日、10月1日施行対応版 個別周知・意向確認書記載例、事例紹介、制度・方針周知 ポスター例）
 (<https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.mhlw.go.jp%2Fcontent%2F11909000%2F04.doc&wdOrigin=BROWSELINK>)

2025年4月1日 改正

施行日 法律	改正概要	
	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
		運用等
	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

● 出向者への個別周知や雇用環境整備について

Q4-2：出向者については、個別の周知・意向確認と雇用環境整備の措置は、出向元・出向先どちらの事業主が行うべきですか。

A4-2：介護休業に関する雇用管理を行っている事業主が行うべきものです。なお、介護休業の取得についての解釈としては、移籍元との間に労働契約関係が存在しない、移籍した労働者については、移籍先の事業主が該当し、在籍出向者については、賃金の支払、労働時間管理等が出向先と出向元でどのように分担されているかによって、それぞれケースごとに判断されるべきものとしています。

出向者の場合

- ⑦雇用環境整備の措置
- ⑧個別周知、意向確認



雇用管理を行っている事業主が行う。

(原則として出向元)

⑧個別の周知、意向確認は、人事部からではなく所属長などから行ってもOKです。その場合は、労働者が意向を表明しにくい状況にならないように、実施者（所属長など）への教育が必要となります。



【引用】厚生労働省：令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A(令和7年1月23日時点)

2025年4月1日 運用等・その他留意点の対応 ー⑦⑧介護対応スケジュールー【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

介護に直面



従業員の年齢・タイミングに応じて

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

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](#))



●個別の意向聴取書記載例

経産・出産等申出時
個別の意向聴取書記載例

労働者が妊娠・出産等をおし出した場合に実施する、育児休業・出生時育児休業に関する個別周知・意向確認と併せて、個別の意向聴取を実施することは差し支えありません。

仕事と育児の両立の支障となるような個別の事情の改善に資することがあれば、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。

【仕事と育児の両立に関する意向】
※以下の勤務条件や両立支援制度等について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。

項目	希望内容
<勤務条件>	
勤務時間帯（始業及び終業の時刻）	
勤務地（就業の場所）	
<両立支援制度等の利用期間>	
育児休業	
短時間勤務制度（注1）	
所定外労働の制限	
時間外労働の制限	
深夜業の制限	
子の看護等休暇	
その他（注2）	

（注1）労協協定により、短時間勤務制度を講ずることが可能な業務に従事する労働者を適用除外としている場合、代替措置（①育児休業に準ずる制度、②始業時刻変更等の措置、③テレワーク等の措置のいずれか）を講じて項目に追加してください。

（注2）事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、（1）フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（2）テレワーク等の措置、（3）短時間勤務制度、（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、（5）保育施設の利用運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。「その他」欄では、選択して講じた措置の内容について意向の聴取を行う2つ以上が想定されます。

【その他、仕事と育児の両立に資する就業の条件について、希望すること（その理由）】
※障害のある子や医療的ケアを必要とする子を養育している場合や、ひとり親である等の場合であって、仕事と育児の両立に資する就業の条件について希望することがあれば、こちらに記載してください。

【提出日】 ●●年●●月●●日
【提出者】 所属 □□部△△課
氏名 ◆◆ ◆◆

子が3歳になる前の
個別の意向聴取書記載例

労働者が子が3歳に達するまでの時期に実施する、柔軟な働き方を実現するための措置に関する個別周知・意向確認と併せて、個別の意向聴取を実施することは差し支えありません。

仕事と育児の両立の支障となるような個別の事情の改善に資することがあれば、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。

【仕事と育児の両立に関する意向】
※以下の勤務条件や両立支援制度等について、希望の条件や利用期間があれば記載してください。

項目	希望内容
<勤務条件>	
勤務時間帯（始業及び終業の時刻）	
勤務地（就業の場所）	
<両立支援制度等の利用期間>	
所定外労働の制限	
時間外労働の制限	
深夜業の制限	
子の看護等休暇	
柔軟な働き方を実現するための措置（注1）	① 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ ② テレワーク
その他（注2）	

（注1）事業主は、柔軟な働き方を実現するための措置として、（1）フレックスタイム制又は始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、（2）テレワーク等の措置、（3）短時間勤務制度、（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、（5）保育施設の利用運営その他これに準ずる便宜の供与の中から2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。ここでは（1）始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び（2）テレワーク等の措置を選択した場合の例を記載していますが、①、②の欄には選択して講じた措置の内容について記載してください。

（注2）「その他」欄では、育児休業、短時間勤務について法を上回る範囲の労働者に適用している等の場合に、当該制度について意向の聴取を行うことが想定されます。

【その他、仕事と育児の両立に資する就業の条件について、希望すること（その理由）】
※障害のある子や医療的ケアを必要とする子を養育している場合や、ひとり親である等の場合であって、仕事と育児の両立に資する就業の条件について希望することがあれば、こちらに記載してください。

【提出日】 ●●年●●月●●日
【提出者】 所属 □□部△△課
氏名 ◆◆ ◆◆

必ずしも希望がすべて実現するわけではないことを、お伝えしておきましょう。



【引用】厚生労働省：04 参考様式（令和7年4月1日、10月1日施行対応版 個別周知・意向確認書記載例、事例紹介、制度・方針周知 ポスター一例）
（ <https://view.officeapps.live.com/op/view.aspx?src=https%3A%2F%2Fwww.mhlw.go.jp%2Fcontent%2F11909000%2F04.doc&wdOrigin=BROWSELINK> ）

2025年10月1日 運用等・その他留意点の対応

—⑪仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮—【Q&A】

●具体的な配慮について

Q2-43：聴取した意向について、事業主は具体的にどのように配慮することが考えられますか。必ず、労働者の希望を叶えなければならないものなのでしょうか。

A2-43：今回の改正では、子育て世帯の「共働き・共育て」を推進する中で、子や家庭の様々な事情に対応できるよう、労働者からの仕事と育児の両立に関する個別の意向の聴取とその意向への配慮を事業主に義務付けることとしています。

意向の内容を踏まえた検討を行った結果、何らかの措置を行うか否かは事業主が自社の状況に応じて決定していただければよく、必ず労働者の意向に沿った対応をしなければならないということではありませんが、例えば、勤務時間帯や勤務地に係る配置、業務量、両立支援制度の利用期間等について配慮することが考えられます。なお、検討の結果労働者から聴取した意向に沿った対応が困難な場合には、困難な理由を労働者に説明するなどの丁寧な対応を行うことが重要です。

加えて、事業主が個別の意向に配慮するに当たり、望ましい対応の例示としては、

- ・ 労働者の子に障害がある場合や医療的ケアを必要とする場合であって、労働者が希望するときには、短時間勤務制度や子の看護等休暇制度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あって希望するときには、子の看護等休暇制度等の付与日数に配慮すること
- などが考えられます。

・ 聴取した意向について、必ず希望をかなえないといけないわけではない。

・ **検討した上で**対応が困難な場合は丁寧に説明を行うことが重要。

このうち、3歳前の意向聴取は「柔軟な措置の個別周知・意向確認」と一緒にタイミングで行うとよいですね。



【引用】厚生労働省：令和6年改正育児・介護休業法に関するQ&A(令和7年1月23日時点)

ご視聴ありがとうございました。