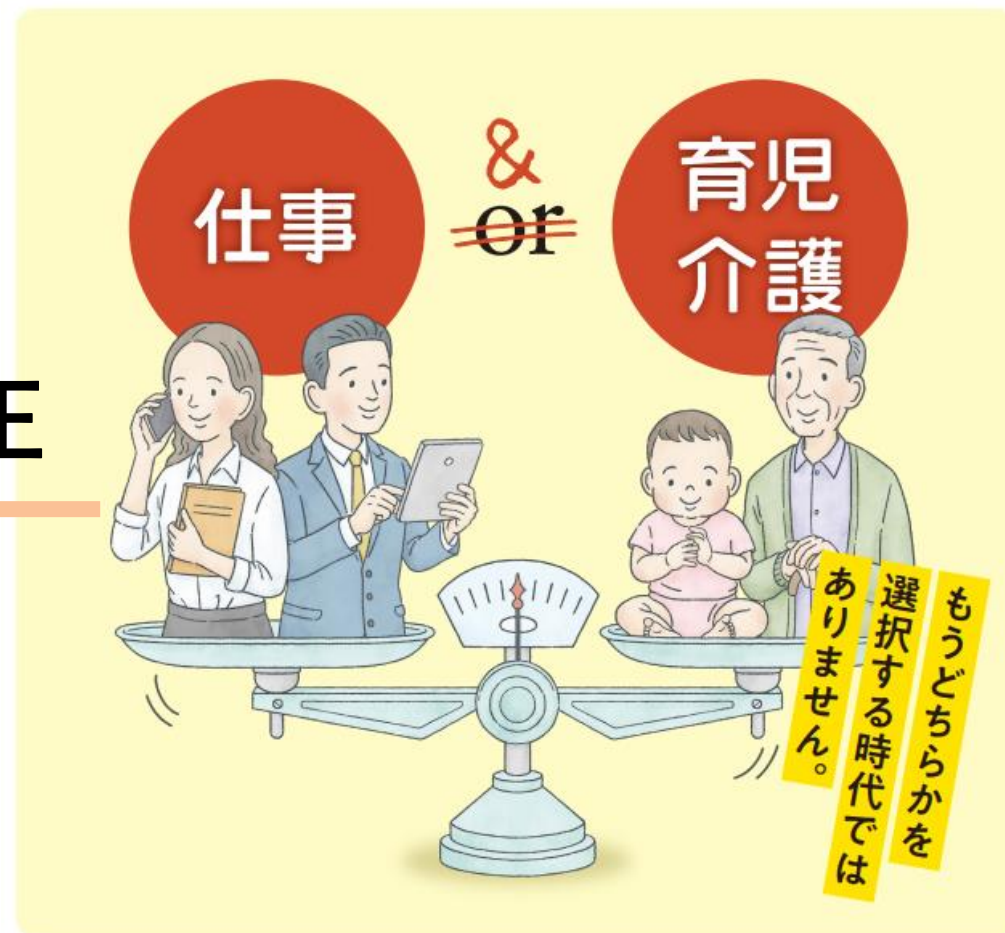


育児・介護休業法等の改正

仕事と育児・介護

もっと両立しやすく法改正



育てる男が、家族を支える。社会が動く。



1 現行の育児・介護休業法の概要

2 法改正について

2－1 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

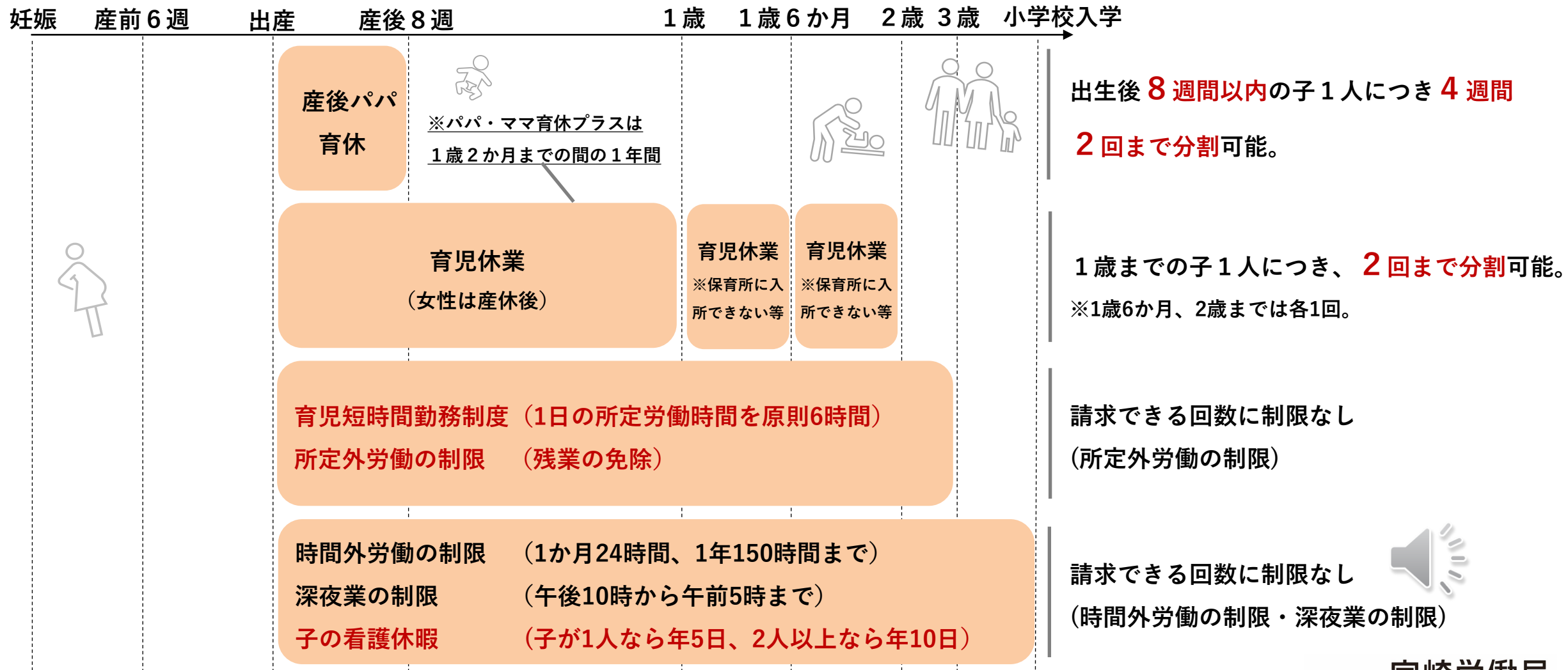
2－2 育児休業の取得状況の公表義務の拡大 次世代育成支援対策の推進・強化

2－3 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等



1－1 仕事と育児の両立支援制度概要

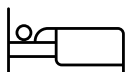
育児休業等の制度概要は、以下のとおりです。



1 - 2 仕事と介護の両立支援制度概要

介護休業等の制度概要は、以下のとおりです。

常時介護が必要



介護休業

介護休業

介護休業

介護休暇

介護休暇

介護休暇

介護休暇

介護休暇

所定外労働の制限（残業の免除）

時間外労働の制限（1カ月24時間、1年150時間まで）

深夜業の制限（午後10時から午前5時まで）

所定労働時間の短縮等の措置

（介護短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成）

介護終了



対象家族 **1人**につき、**通算93日**、**3回**まで分割可能。

介護終了まで**年5日**、対象家族が2人以上なら**年10日**

請求できる回数に制限なし

3年以上の期間内で2回以上、4つの中からいずれか



2 法改正について

改正

育児・介護休業法

次世代育成支援対策推進法

の改正が令和6年5月31日に公布されました



令和7年4月1日から**段階的**に**施行**されます



2 - 0 法改正の趣旨・概要

趣旨 男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにする

概要 1 子の年齢に応じた**柔軟な働き方**を実現するための**措置の拡充**

概要 2 育児休業の**取得状況**の公表義務の**拡大**や
次世代育成支援対策の推進・強化

概要 3 **介護離職防止**のための仕事と介護の**両立支援制度の強化等**



2－1 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

趣旨 男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにする

概要 1 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

概要 2 育児休業の取得状況の公表義務の拡大
次世代育成支援対策の推進・強化

概要 3 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等



2 - 1 (概要1) 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

概要1

→ 改正点が5つあります。

改正① 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設

改正② 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮

改正③ 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（3歳まで→小学校就学前）

改正④ 子の看護休暇の見直し（取得事由、対象となる子の範囲の拡大等）

改正⑤ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務



2-1-① 柔軟な働き方を実現するための措置の創設 (その1) 施行日：令和7年10月1日

→ 改正点が5つあります。

改正① 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設

改正② 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮

改正③ 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（3歳まで→小学校就学前）

改正④ 子の看護休暇の見直し（取得事由、対象となる子の範囲の拡大等）

改正⑤ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務



2-1-① 柔軟な働き方を実現するための措置の創設（その1） 施行日：令和7年10月1日

3歳以上、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上で、**柔軟な働き方を実現するための措置**を講ずる必要があります。



出生



3歳

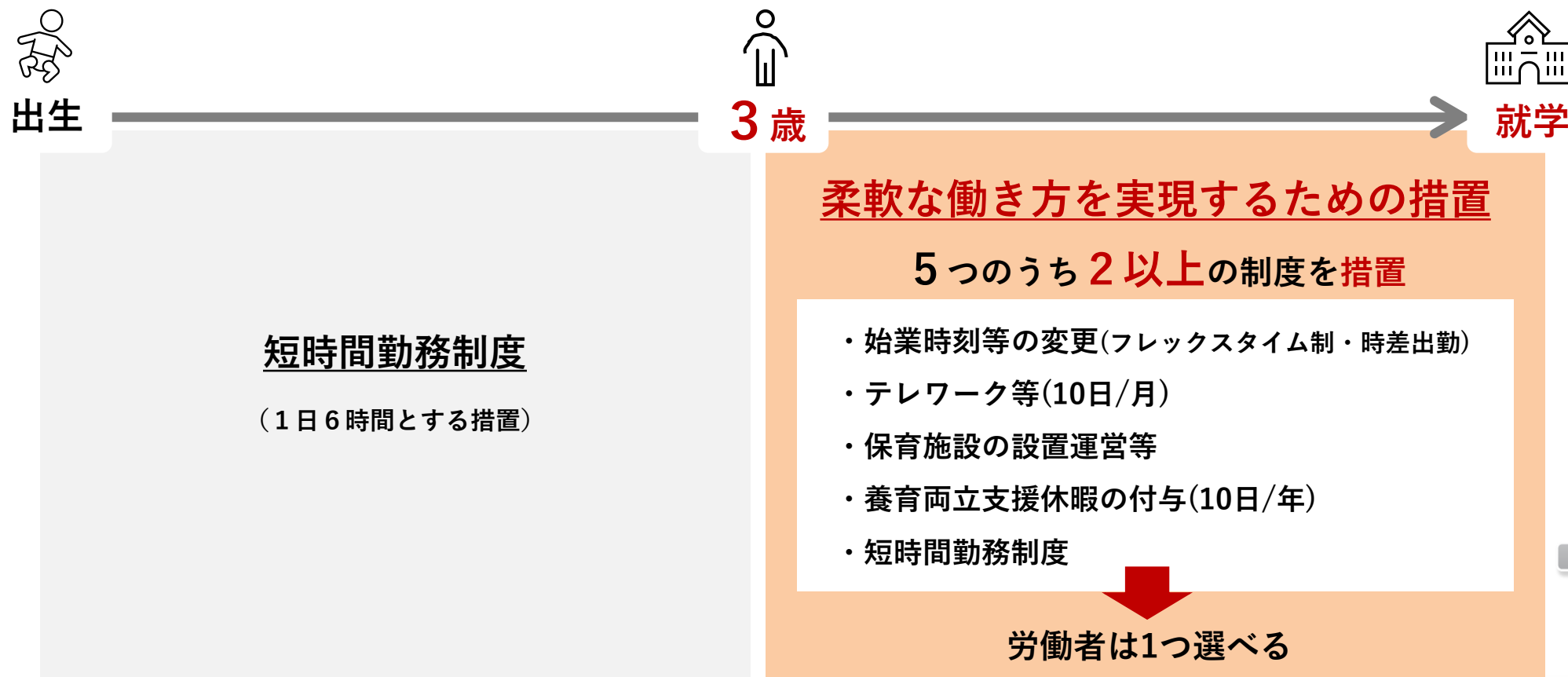
短時間勤務制度

（1日6時間とする措置）



2-1-① 柔軟な働き方を実現するための措置の創設 (その1) 施行日：令和7年10月1日

3歳以上、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上で、**柔軟な働き方を実現するための措置**を講ずる必要があります。



2-1-① 柔軟な働き方を実現するための措置の創設（その1） 施行日：令和7年10月1日

→ 改正点が5つあります。

改正① 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設

改正② 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮

改正③ 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（3歳まで→小学校就学前）

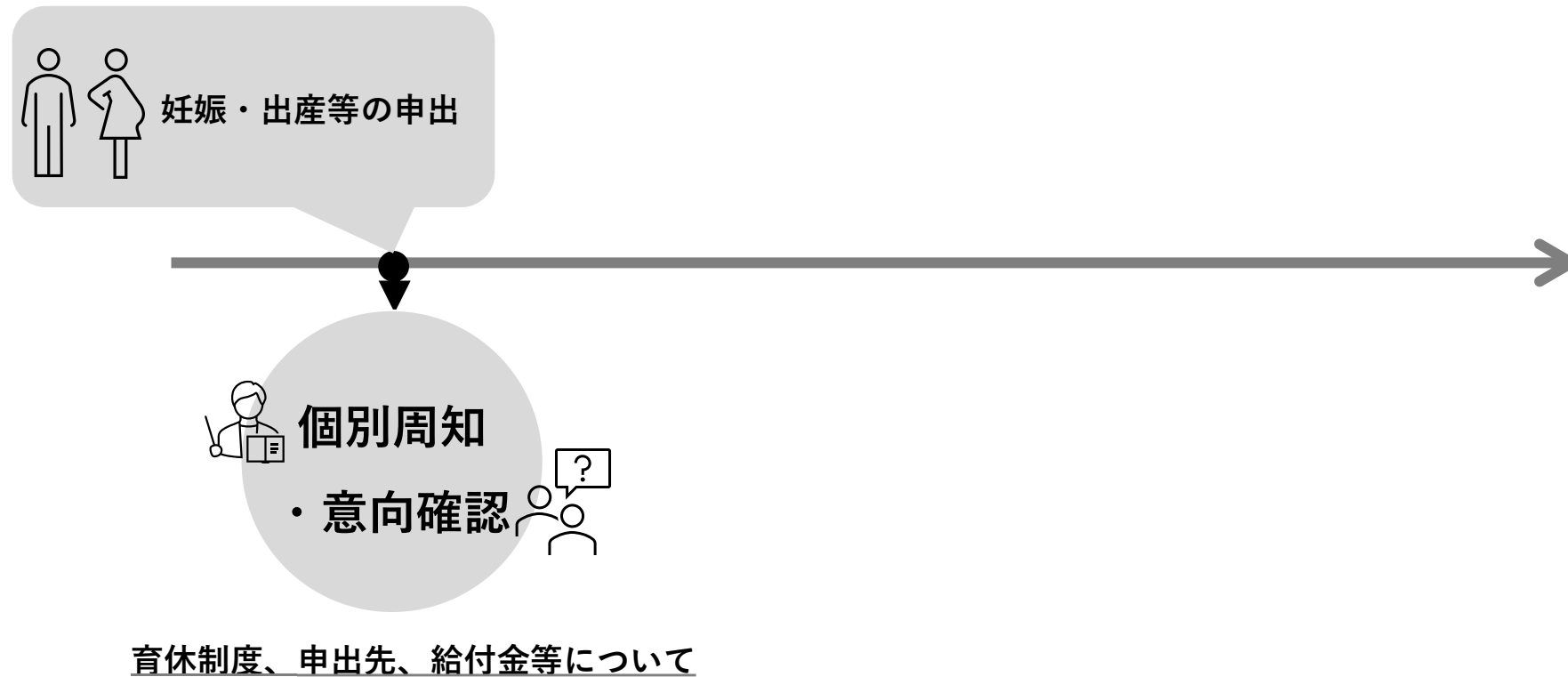
改正④ 子の看護休暇の見直し（取得事由、対象となる子の範囲の拡大等）

改正⑤ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務



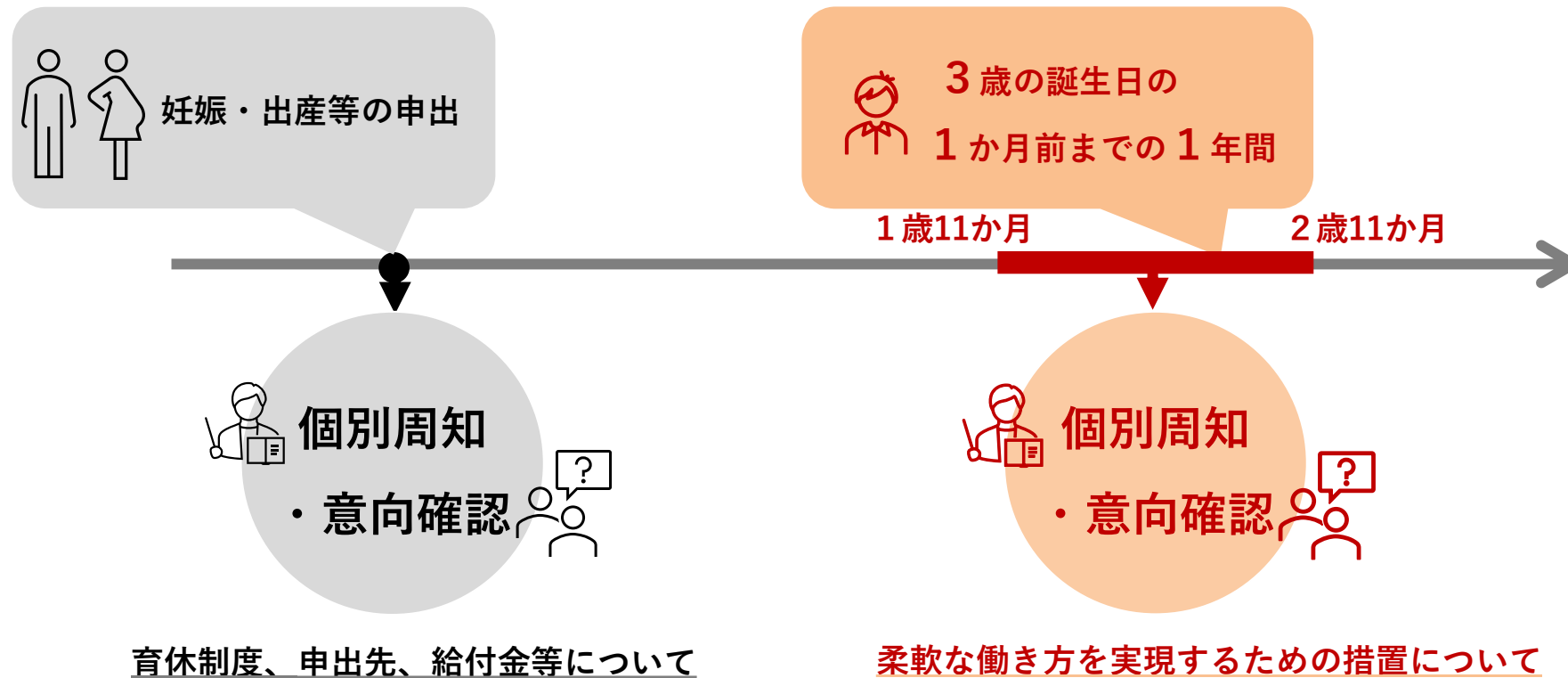
2-1-① 柔軟な働き方を実現するための措置の創設 (その2) 施行日：令和7年10月1日

本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者や **3歳に満たない子を養育する労働者** に対して、**個別に周知・制度利用の意向確認**を行わなければなりません。



2-1-① 柔軟な働き方を実現するための措置の創設 (その2) 施行日：令和7年10月1日

本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者や **3歳に満たない子を養育する労働者** に対して、**個別に周知・制度利用の意向確認**を行わなければなりません。



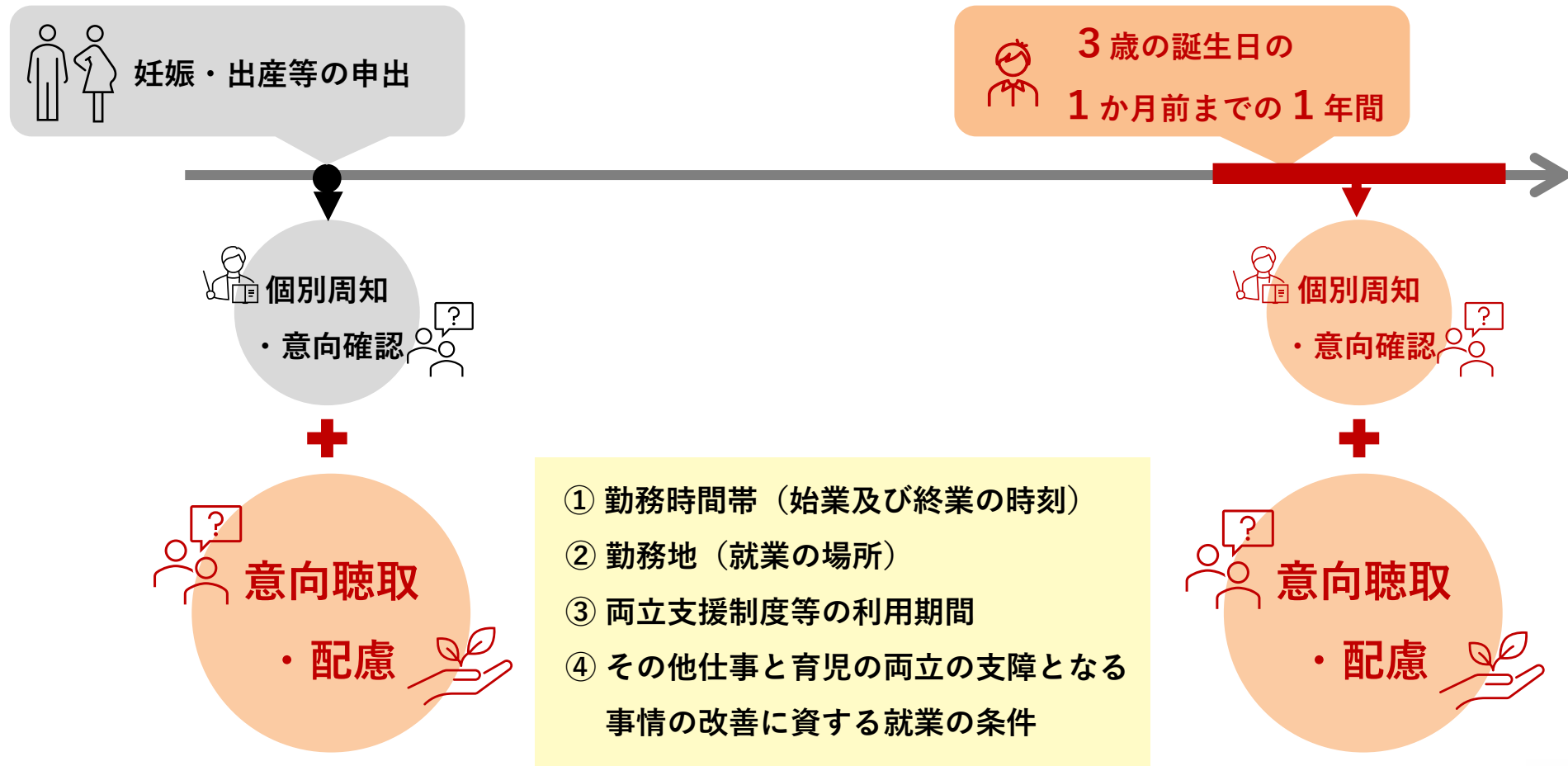
柔軟な働き方を実現するための措置について

措置の内容 申出先

所定外労働（残業免除）、時間外労働、深夜業の制限

2-1-② 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮 施行日：令和7年10月1日

本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、子が3歳になるまでの適切な時期に、
労働者の意向を個別に聴取し、配慮しなければなりません。



2-1-③ 所定外労働の制限（残業免除）の拡大

施行日：令和7年4月1日

→ 改正点が5つあります。

改正① 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設

改正② 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮

改正③ 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（3歳まで→小学校就学前）

改正④ 子の看護休暇の見直し（取得事由、対象となる子の範囲の拡大等）

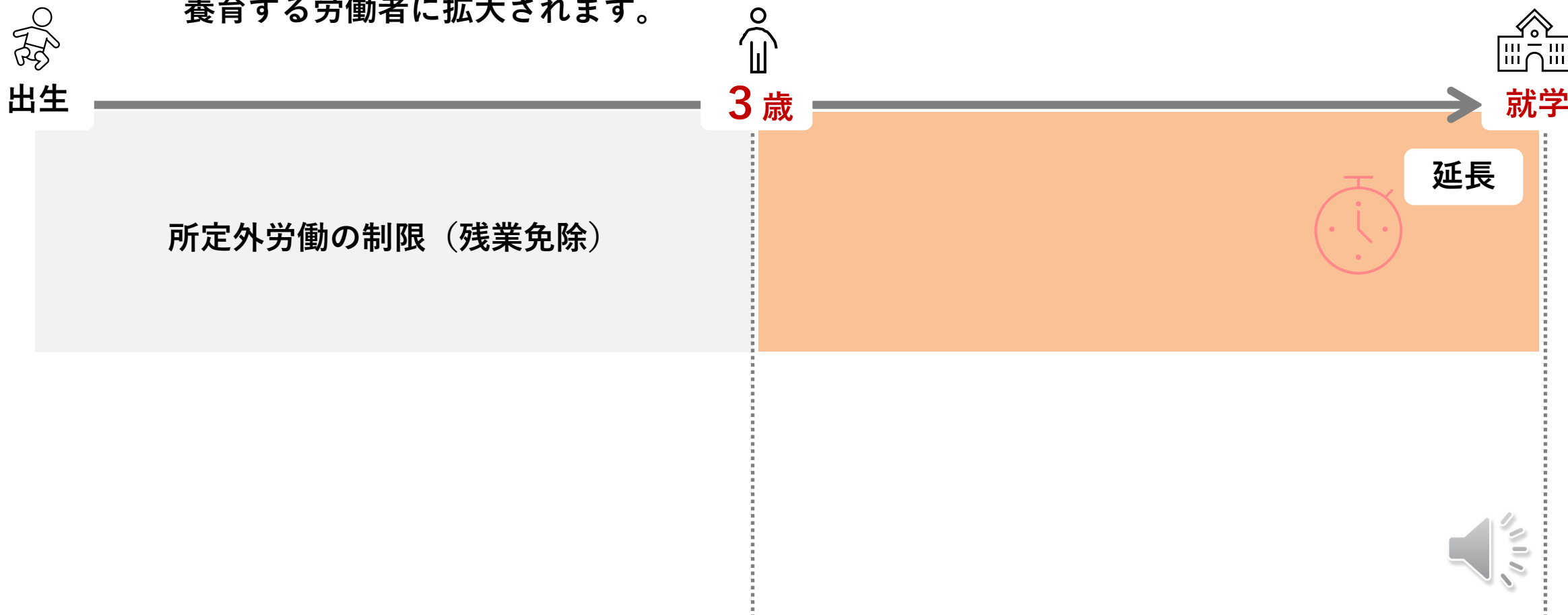
改正⑤ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務



2-1-③ 所定外労働の制限（残業免除）の拡大

施行日：令和7年4月1日

所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲が、**小学校就学前の子**を養育する労働者に拡大されます。



2-1-④ 子の看護休暇の見直し

施行日：令和7年4月1日

→ 改正点が5つあります。

改正① 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設

改正② 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮

改正③ 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（3歳まで→小学校就学前）

改正④ 子の看護休暇の見直し（取得事由、対象となる子の範囲の拡大等）

改正⑤ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務



2-1-④ 子の看護休暇の見直し

施行日：令和7年4月1日

子の看護休暇について、名称・対象範囲・取得事由・除外事由が変更されます。

改正前

【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・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (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

令和7年4月1日～

【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】（※詳細は省令）

- 感染症に伴う学級閉鎖等**
- 入園(入学)式、卒園式** を追加

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1)を撤廃し、(2)のみに
(週の所定労働日数が2日以下)



2-1-⑤ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務

→ 改正点が5つあります。

改正① 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設

改正② 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮

改正③ 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（3歳まで→小学校就学前）

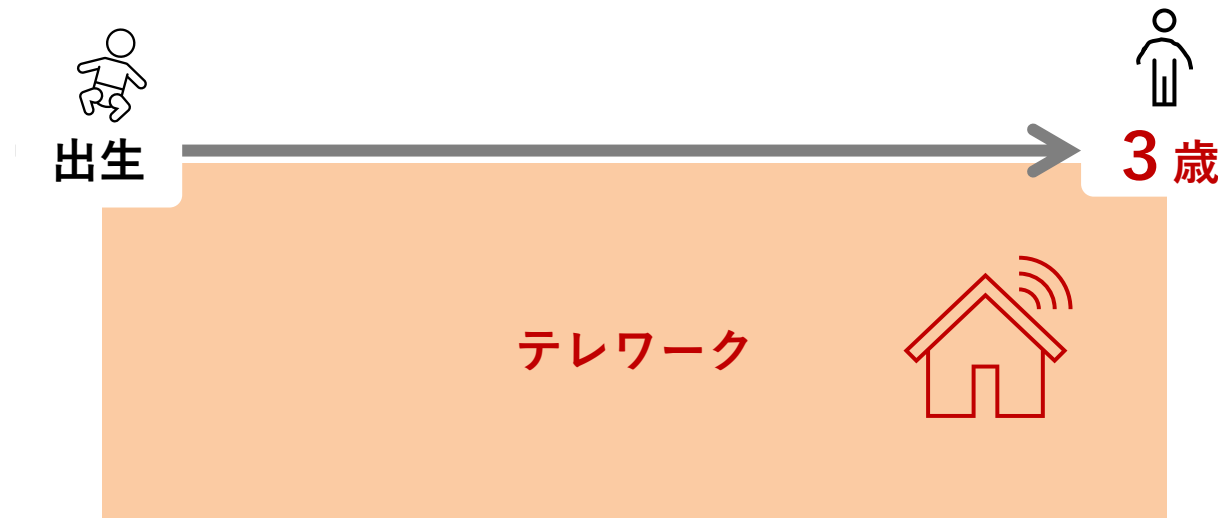
改正④ 子の看護休暇の見直し（取得事由、対象となる子の範囲の拡大等）

改正⑤ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務



2-1-⑤ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務

- ・ **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が、事業主に**努力義務化**されます。
- ・ 短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の**代替措置**に、**テレワーク**が追加されます。



2 - 2 概要2 育児休業の取得状況の公表義務の拡大／次世代育成支援対策の推進・強化

趣旨 男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにする

概要1 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

概要2

育児休業の取得状況の**公表義務の拡大**
次世代育成支援対策の推進・強化

概要3 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等



2 - 2 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や次世代育成支援対策の推進・強化

概要 2

→ 改正点が **3** つあります。

改正① 育児休業の取得状況の公表義務の対象拡大

改正② 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時に、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定を事業主に義務付け

改正③ 次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長

2-2-① 育休取得状況の公表義務対象の拡大

施行日：令和7年4月1日

育休取得状況の公表義務が拡大されます

常時雇用する労働者数が
1,000人超の企業



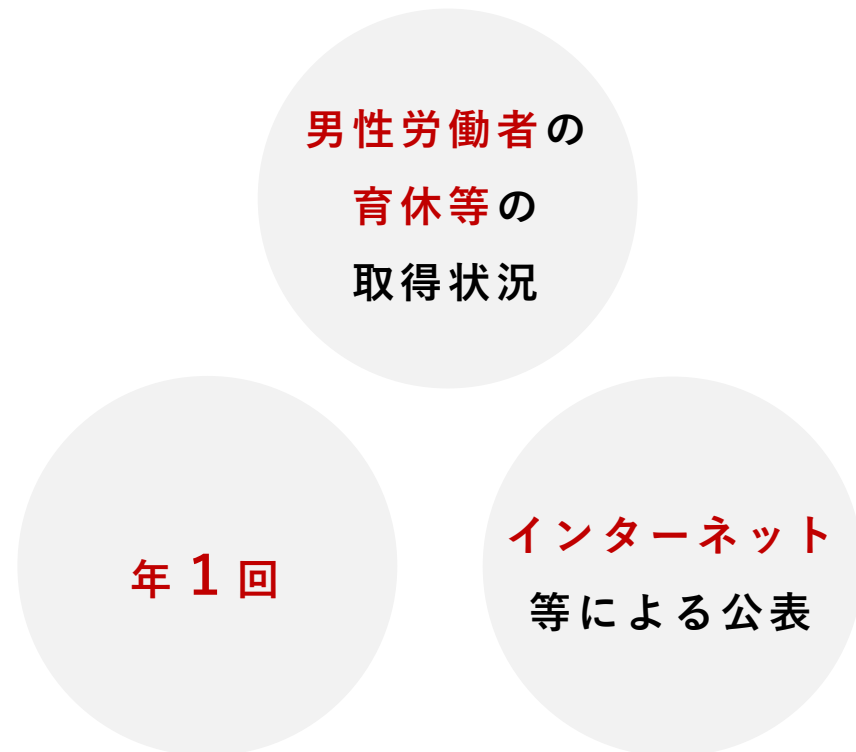
常時雇用する労働者数が
300人超の企業



2-2-① 育休取得状況の公表義務対象の拡大

施行日：令和7年4月1日

育休取得状況の公表の概要



右記①と②のいずれかの割合を公表する。

① 育児休業等の取得割合

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

② 育児休業等と育児目的休暇の取得割合

$$\frac{\begin{array}{l} \text{育児休業等をした} \\ \text{男性労働者の数} \end{array} + \begin{array}{l} \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$



2-2-① 育休取得状況の公表義務対象の拡大

施行日：令和7年4月1日

特に、公表義務の対象となる企業のご担当者様につきましては、こちらのリーフレットをご確認ください。

事業主の皆さまへ



2025年4月から、男性労働者の育児休業取得率等の公表が従業員が300人超1,000人以下の企業にも義務化されます

育児・介護休業法では、**男性労働者の育児休業等の取得状況を年1回公表**することが、従業員が1,000人を超える企業の事業主に義務付けられています。

育児・介護休業法の改正により、**従業員が300人超1,000人以下の企業にも公表が義務付けられます。** (令和7(2025)年4月1日施行)

改正後の対象企業

常時雇用する労働者が300人を超える企業

「常時雇用する労働者」とは雇用契約の形態を問わず、事実上期間の定めなく雇用されている労働者を指します。次のような者が該当します。

常時雇用する労働者

- 期間の定めなく雇用されている者
- 一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新されて事実上期間の定めなく雇用されている者と同等と認められる者。

すなわち、過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者

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
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数の合計数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

※育児休業等とは、育児・介護休業法に規定する以下の休業のことです。
・育児休業（産後/パパ育休を含む）
・法第23条第2項（3歳未満の子を育てる労働者について所定労働時間の短縮措置を講じない場合の代替措置義務）又は第24条第1項（小学校就学前の子を育てる労働者に関する努力義務）の規定に基づく措置として育児休業に関する制度に準ずる措置を講じた場合は、その措置に基づく休業

公表方法

インターネットなどによる公表

インターネットなどの一般の方が閲覧できる方法で公表する必要があります。厚生労働省が運営するウェブサイト「**両立支援のひろば**」には、12万社以上にご登録いただいています。こちらでの公表をお勧めします。

また、公表内容①や②とあわせて、任意で「女性の育児休業取得率」や「育児休業平均取得日数」なども公表して自社の実績をPRしてください。


<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



よくあるご質問

Q1 「育児を目的とした休暇」とは何ですか？

休暇の目的の中に「育児を目的とするもの」であることが就業規則等で明らかにされている休暇制度です。育児休業や子の看護休暇など法定の制度は除きます。

Q2 「産後パパ育休」と「育児休業」は分けて計算するのですか？

産後/パパ育休とそれ以外の育児休業等を分けて割合を計算する必要はありません。

Q3 育児休業を分割して2回取得した場合や、育児休業と育児目的休暇の両方を取得した場合はどのように計算しますか？

当該休業や休暇が同一の子について取得したものである場合は、1人として数えます。

Q4 事業年度をまたがって育児休業を取得した場合や、分割して複数の事業年度に育児休業を取得した場合はどのように計算しますか？

育児休業を開始した日を含む事業年度の取得として計算します。
分割して取得した場合は、最初の育児休業等の取得のみを計算の対象とします。

Q5 任意で「育児休業平均取得日数」を公表する場合の計算方法は？

さまりはありませんが、計算方法の例を紹介します。他にも両立支援のひろばで計算例を紹介していますので参考にしてください。
<子どもが1歳までの平均育児休業取得日数の計算例>
$$\frac{\text{公表前々事業年度に出生した子の1歳までの合計育児休業取得日数（日）}}{\text{当該育児休業取得人数（人）}} = \text{平均取得日数（日）}$$

Q6 いつまでに公表すればよいですか？

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）の状況について、公表前事業年度終了後、おおむね3か月以内に公表してください。
事業年度末（決算時期）に対応した公表期限の目安は次のとおりです。

事業年度末（決算時期）	初回公表期限	事業年度末（決算時期）	初回公表期限
3月	令和7（2025）年6月末	9月	令和7（2025）年12月末
4月	令和7（2025）年7月末	10月	令和8（2026）年1月末
5月	令和7（2025）年8月末	11月	令和8（2026）年2月末
6月	令和7（2025）年9月末	12月	令和8（2026）年3月末
7月	令和7（2025）年10月末	1月	令和8（2026）年4月末
8月	令和7（2025）年11月末	2月	令和8（2026）年5月末

お問い合わせ先 都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）



令和6年5月作成

25

厚生労働省 宮崎労働局

2-2-② 育休取得状況等の状況把握・数値目標の設定

施行日：令和7年4月1日

行動計画の策定制度

常時雇用労働者100人超：義務

常時雇用労働者100人以下：努力義務



数値目標

- ・ 育児休業の取得状況
- ・ 労働時間の状況

の設定を義務付け

※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

PDCAサイクルの確立

育児休業取得状況
労働時間の状況を把握

改善すべき事情を分析

分析結果を勘案して新たな
行動計画を策定又は変更

基準を
満たした
場合



認定基準（省令事項）の見直し

- ・ 育児休業取得率の基準を引上げ
- ・ 時間外労働の基準の引上げ
(育児世代に注目した基準も追加)
- ・ 男性の育児休業取得期間の延伸のための基準



くるみん認定基準の主な改正内容

		旧基準	新基準
認定基準 (共通)	育児休業等を行うことができる女性 有期雇用労働者の育児休業等取得率	なし	<u>75%</u>
	成果に関する具体的な目標を定めて 実施する措置の選択肢	①所定外労働の削減 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等そ の他働き方の見直しに関する多様な 労働条件の整備	①男性労働者の育児休業等の取得期間の 延伸 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他 働き方の見直しに関する多様な労働条件 の整備
くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>10%</u> <u>20%</u>	<u>30%</u> <u>50%</u>
	雇用する労働者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	45時間未満（全てのフルタイム労働 者）	30時間未満（全てのフルタイム労働者） 又は45時間未満（25～39歳のフルタイ ム労働者）
トライ くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>7%</u> <u>15%</u>	<u>10%</u> <u>20%</u>
	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>30%</u> <u>50%</u>	<u>50%</u> <u>70%</u>
プラチナ くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>30%</u> <u>50%</u>	<u>50%</u> <u>70%</u>
	雇用する労働者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	45時間未満（全てのフルタイム労働 者）	30時間未満（全てのフルタイム労働者） 又は45時間未満（25～39歳のフルタイ ム労働者）
	能力の向上又はキャリア形成の 支援のための取組に係る計画の策定 及び実施の対象	女性労働者	男性労働者及び女性労働者



2-2-③ 次世代育成支援対策推進法の延長

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

次世代育成支援対策推進法が延長されました

令和7年3月末まで
（時限立法）



令和17年3月末まで
10年間延長



2－3 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

趣旨 男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにする

概要 1 子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置の拡充

概要 2 育児休業の取得状況の公表義務の拡大や
次世代育成支援対策の推進・強化

概要3 **介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等**



2－3 介護離職防止のための仕事と介護の両立支援制度の強化等

概要 3

→ 改正点が **5** つあります。

- 改正① 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する両立支援制度等についての個別の周知・意向確認の義務付け
- 改正② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供
- 改正③ 介護に関する雇用環境整備の義務付け
- 改正④ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し
- 改正⑤ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務



2-3-① 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

→ 改正点が5つあります。

改正① 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する両立支援制度等についての個別の周知・意向確認の義務付け

改正② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供

改正③ 介護に関する雇用環境整備の義務付け

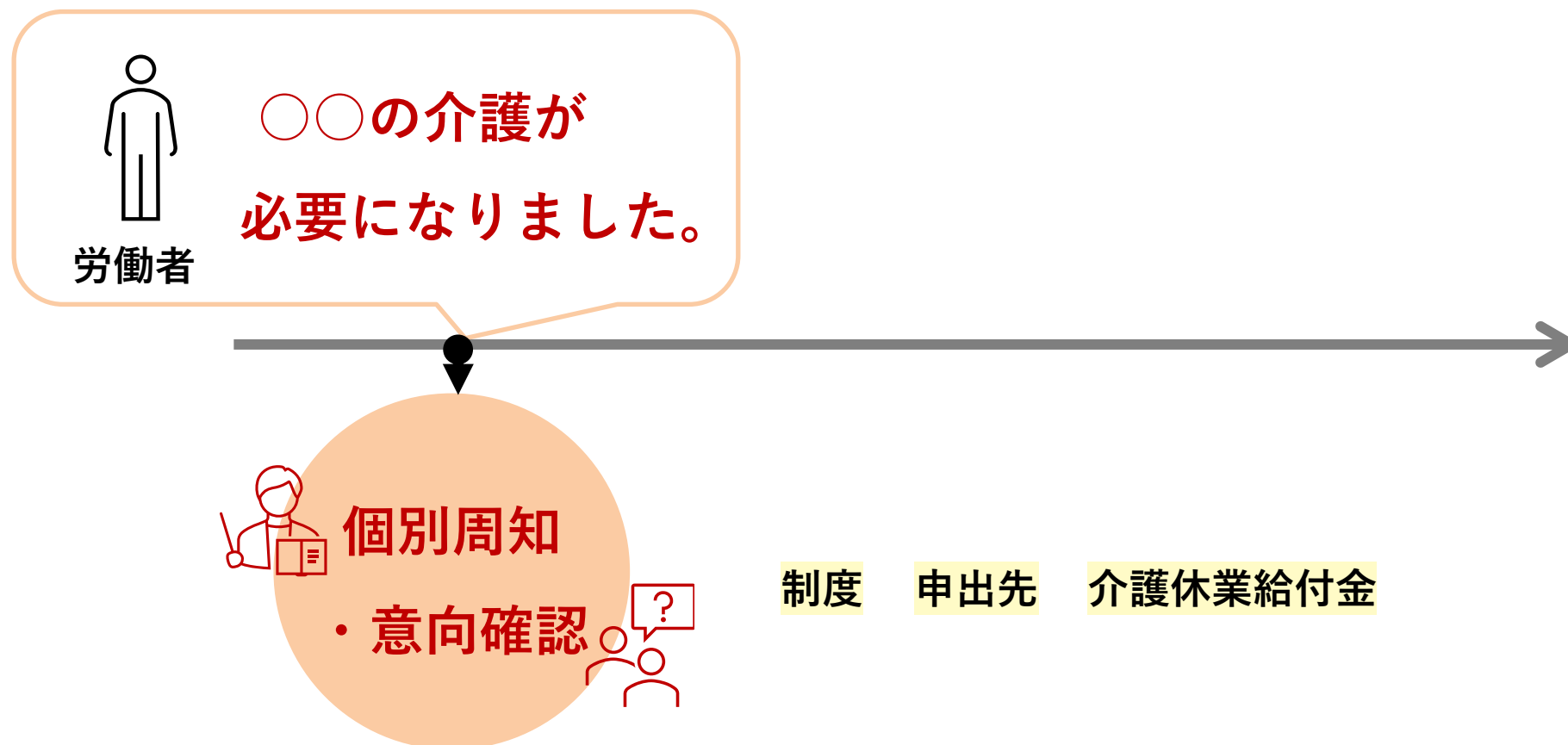
改正④ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し

改正⑤ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務



2-3-① 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

労働者が「介護に直面した」旨を申出たら、介護休業及び介護両立支援制度等に関する事項の周知と制度利用の意向確認を行わなければなりません。



2-3-② 両立支援制度等に関する早期の情報提供

施行日：令和7年4月1日

→ 改正点が5つあります。

改正① 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する両立支援制度等についての
個別の周知・意向確認の義務付け

改正② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供

改正③ 介護に関する雇用環境整備の義務付け

改正④ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し

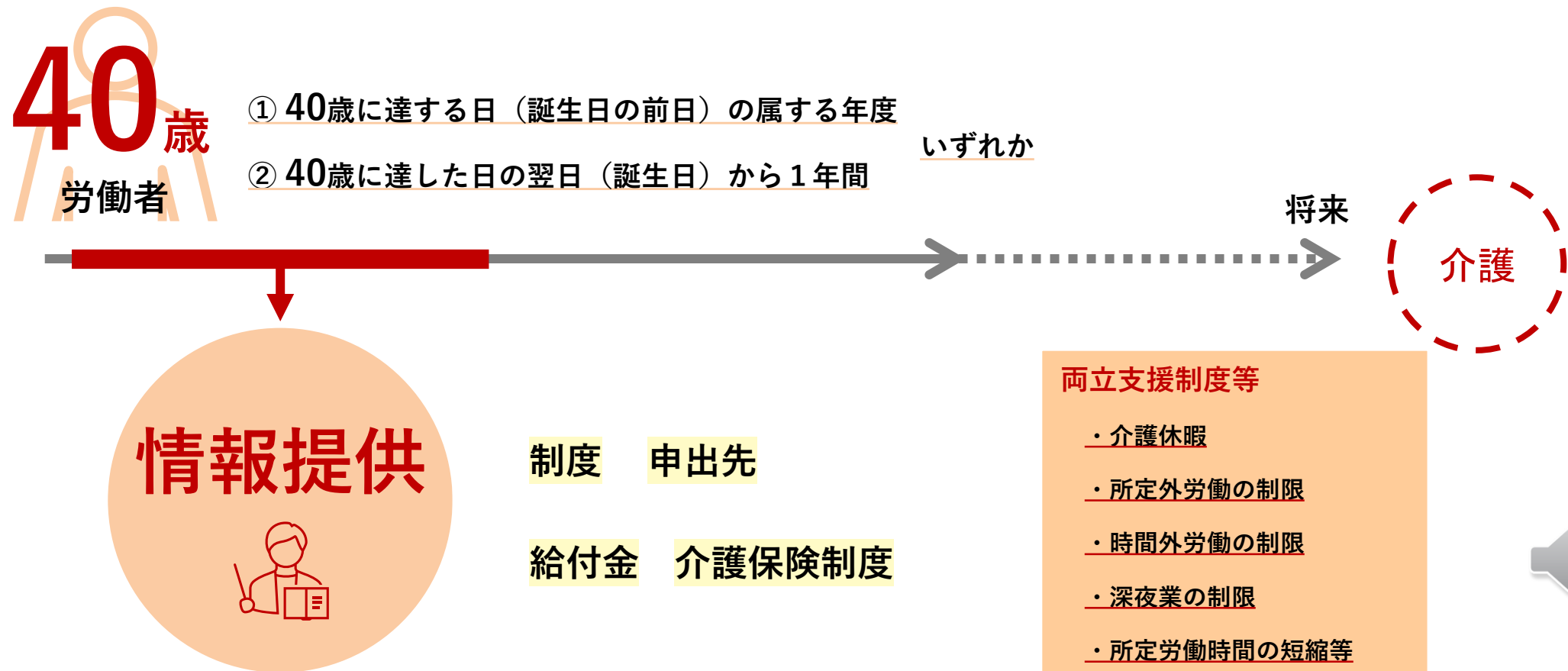
改正⑤ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務



2-3-② 両立支援制度等に関する早期の情報提供

施行日：令和7年4月1日

介護に直面する前の早めの段階（40歳等）で、両立支援制度等に関する情報提供を行う必要があります。



2-3-③ 介護に関する雇用環境整備の義務付け

施行日：令和7年4月1日

→ 改正点が5つあります。

改正① 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する両立支援制度等についての
個別の周知・意向確認の義務付け

改正② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供

改正③ 介護に関する雇用環境整備の義務付け

改正④ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し

改正⑤ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務



2-3-③ 介護に関する雇用環境整備の義務付け

施行日：令和7年4月1日

介護休業の申出・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、
雇用環境の整備に関する措置を講じる必要があります。



いずれかの措置を講じ、介護休業等の申出を円滑に



2-3-④ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し

施行日：令和7年4月1日

→ 改正点が5つあります。

改正① 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する両立支援制度等についての
個別の周知・意向確認の義務付け

改正② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供

改正③ 介護に関する雇用環境整備の義務付け

改正④ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し

改正⑤ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務



2-3-④ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し

施行日：令和7年4月1日

介護休暇について、除外事由が変更されます。

改正前

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (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

令和7年4月1日～

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1)を撤廃し、(2)のみに
(週の所定労働日数が2日以下)



2-3-⑤ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務

施行日：令和7年4月1日

→ 改正点が5つあります。

改正① 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する両立支援制度等についての
個別の周知・意向確認の義務付け

改正② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供

改正③ 介護に関する雇用環境整備の義務付け

改正④ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し

改正⑤ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務

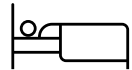


2-3-⑤ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務

施行日：令和7年4月1日

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**されます。

常時介護が必要



テレワーク



介護終了



ご清聴、ありがとうございました。
