

2024.12.25

第15回セミナー

2025年改正育児介護休業法について

法律事務所ASCOPE
弁護士 里見 麻祐

■ 本日のセミナーの目次

- 1 育児介護休業法改正の背景
- 2 育児介護休業法改正の概要
- 3 企業が対応すべきこと
- 4 まとめ

■ 本日のセミナーの目次

- 1 育児介護休業法改正の背景
- 2 育児介護休業法改正の概要
- 3 企業が対応すべきこと
- 4 まとめ

育児介護休業法について

●育児介護休業法とは？

この法律は、**育児休業**及び**介護休業**に関する制度並びに**子の看護休暇**及び**介護休暇**に関する制度を設けるとともに、子の養育及び家族の介護を容易にするため**所定労働時間等**に関し**事業主が講ずべき措置**を定めるほか、子の養育又は家族の介護を行う労働者等に対する**支援措置**を講ずること等により、子の養育又は家族の介護を行う労働者等の**雇用の継続及び再就職の促進**を図り、もってこれらの者の**職業生活と家庭生活との両立**に寄与することを通じて、これらの者の福祉の増進を図り、あわせて経済及び社会の発展に資することを目的とする（第1条）。



2025年改正の背景

●2025年問題（2025年以降、団塊の世代が75歳以上となり、**医療や介護の需要が急増**する一方で、若年層の人口減少により**労働力不足**が深刻化）

→**介護休業の取得を推進**し柔軟な働き方を提供することで、**介護を担う世代の就労継続を支援**し、全体的な労働力不足に対応し、高齢者介護の負担を分散

●**男性の育児休業取得、子の年齢に応じた働き方の変更**の必要性の高まり

→**個別の働きかけや職場環境の整備・気運の醸成**、子の出生直後の短期間の休業のみならず**就学時期頃までの育児と仕事の両立**念頭に置いた制度作り

●ポストコロナ時代における**テレワーク**など新しい働き方が普及

→テレワークなどの導入

■ 本日のセミナーの目次

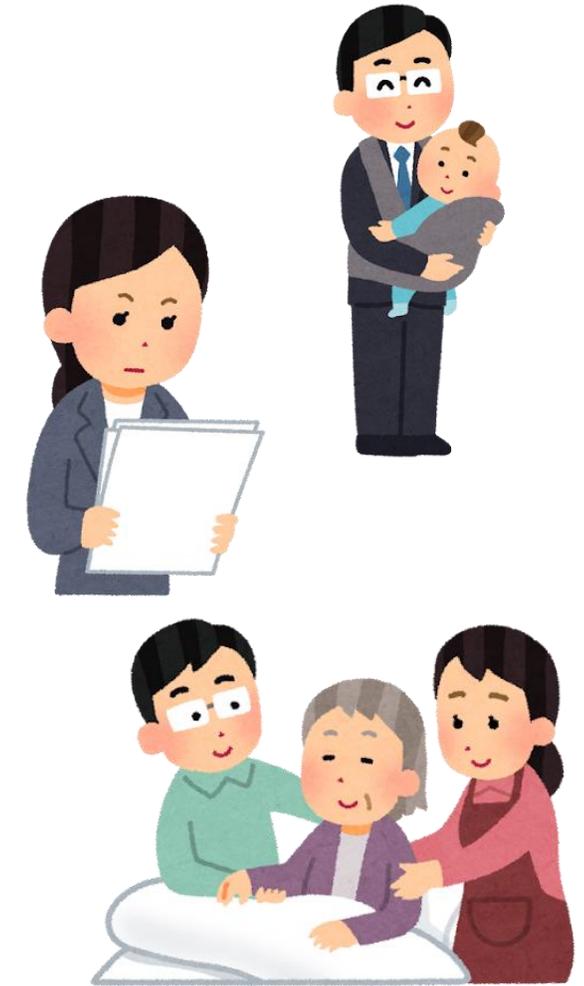
- 1 育児介護休業法改正の背景
- 2 育児介護休業法改正の概要
- 3 企業が対応すべきこと
- 4 まとめ

改正のポイント

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 **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**

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**



改正のポイント

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 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

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**



改正の具体的内容

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（2025年4月1日～施行分）

①所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大 （改正法16条の8）	(現行) 3歳になるまでの子を養育する労働者 (改正) 小学校就学前までの子を養育する労働者に拡大
②子の看護休暇の対象拡大 →「看護等休暇」（改正法16条の2、16条の3）	(現行) 小学校就学前まで (改正) 小学校3年生修了前までに延長 (現行) ケガや病気の世話、病気の予防のために必要な世話（予防接種・健康診断） (改正) 感染症に伴う学級閉鎖等や、行事参加（入園式（入学式）、卒園式）も対象に 子の看護等休暇に名称変更 (現行) 勤続6ヵ月未満の労働者を労使協定に基づき除外可 (改正) 仕組み廃止
③3歳になるまでの子を養育する労働者に関する努力義務の拡大 （改正法23条2項1号、24条2項）	(現行) 短時間勤務が困難な従業員に対する始業時刻等の変更、育児休業制度に準ずる措置という代替措置 (改正) テレワークも代替措置の選択肢に +（その他の従業員へも）テレワークに準ずる必要な措置を講ずる努力義務の新設

改正の具体的内容

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（2025年10月1日～施行分）

<p>④ 3歳以上の小学校就学始期前の子を養育する労働者に対する措置を行う義務の新設（改正法23条の3第1項）</p>	<p>（現行）育児休業に関する制度、残業免除、短時間勤務、始業時刻等の変更等を講ずる努力義務</p> <p>（改正）以下の中から事業主が2つを選択して措置を講ずる義務を新設</p> <ul style="list-style-type: none">a) 始業時刻等の変更b) テレワーク等（10日以上／月）c) 短時間勤務d) 新たな休暇の付与（10日以上／年）e) 保育施設の設置運営等、働きながら子を養育しやすくするための措置
<p>⑤ 個別の意向聴取・配慮の義務の拡大（改正法21条2項、3項）</p>	<p>（現行）妊娠・出産等の申し出時に育児休業制度の個別周知・意向確認</p> <p>（改正）妊娠・出産等の申し出時に個別の意向の聴取と配慮、子が3歳になるまでの適切な時期に「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別周知・意向確認、個別の意向聴取・配慮を追加</p>

見直し内容

■ : 現行の権利・措置義務

■ : 見直し

□ : 現行の努力義務



出生時育児休業
(産後パパ育休)

育児休業

育児休業、又はそれに準ずる措置

育児目的休暇

育児目的休暇

始業時刻の変更等 (※)

3

テレワーク (努力義務)

短時間勤務制度

- 1日6時間とする措置。
(※) 様々なニーズに対応するため、1日6時間を必置とした上で、他の勤務時間も併せて設定することを促す。(指針)

○労使協定により、短時間勤務が困難な業務に従事する労働者を適用除外とする場合の**代替措置**

- ・育児休業に関する制度に準じる措置
- ・始業時刻の変更等 (※)

3

テレワークを追加

柔軟な働き方を実現するための措置

- 事業主は、
 - ・始業時刻等の変更
 - ・テレワーク等(10日/月)
 - ・保育施設の設置運営等
 - ・養育両立支援休暇の付与(10日/年)
 - ・短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

の中から**2以上**の制度を選択して措置する義務。
労働者はその中から1つ選べる。

- ※テレワーク等と養育両立支援休暇は、原則時間単位で取得可
- ※措置の際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける
- ※3歳になるまでの適切な時期に面談等
- ※心身の健康に配慮(テレワークでの労働時間の適切な把握等)(指針)

4

1

所定外労働の制限 (残業免除)

所定外労働の制限 (残業免除) の延長

2

子の看護休暇

取得事由の拡大 (感染症に伴う学級閉鎖等、入園(入学)式及び卒園式を追加)、
「子の看護等休暇」に名称変更、勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みの廃止

就学以降に延長
(小学校3年生まで)

時間外労働の制限 (残業制限) (24時間/月、150時間/年を超える時間外労働を禁止)、深夜業の制限

※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

出典：厚生労働省「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及び次世代育成支援対策推進法の一部を改正する法律の概要（令和6年法律第42号、令和6年5月31日公布）」

見直し内容

労働者からの妊娠・出産等の申出

① 出生

3歳になるまでの適切な時期

② 3歳

就学

育児休業制度の個別周知・意向確認

[時期]

本人又は配偶者が妊娠・出産等を申し出たとき

[個別周知と意向確認]

・事業主は、労働者に対して育児休業制度等の周知と育児休業・産後パパ育休の取得意向を確認するために面談等の措置を講じなければならない



5

「柔軟な働き方を実現するための措置」の個別周知・意向確認

[時期]

3歳になるまでの適切な時期

(加えて、最初の利用時以降にも定期的な面談等を実施することが望ましい(指針))

[個別周知と意向確認]

・事業主は、労働者に対して制度等の周知と利用の意向を確認するために面談等の措置を講じなければならない



個別の意向の聴取と配慮

[個別の意向の聴取]

・子や家庭の状況により、両立が困難となる場合もあるため、労働者の離職を防ぐ観点から、意向(勤務時間帯や勤務地、両立支援制度の利用期間の希望等)を確認しなければならない

[意向の配慮]

・意向を確認したあとは、自社の状況に応じ、事業主はその意向に配慮をしなければならない。
例：配置、業務量の調整、両立支援制度の利用期間等の見直し、労働条件の見直しなど

個別の意向の聴取と配慮

[個別の意向の聴取]

(同左)

[意向の配慮]

(同左)

定期的な面談

・妊娠・出産等の申出時
・「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る面談等
・育児休業からの復職時
・短時間勤務制度や「柔軟な働き方を実現するための措置」の利用期間中などの機を捉え、定期的な面談を行うことが望ましいこととする(指針)

個別の意向の聴取の時期

①、②の時期のほか、
・育児休業後に就業を開始する際
・労働者から申出があった際等に、個別の意向を確認することが望ましいこととする(指針)

さらに望ましい対応として、

・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 等を示す(指針)

■ : 現行の措置義務

■ : 見直し

改正のポイント

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

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



改正の具体的内容

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

⑥育児休業取得率の公表義務の対象拡大（改正法22条の2）

（現行）労働者数**1,000人超**の事業主
（改正）労働者数**300人超**の事業主に拡大

★次世代育成支援対策推進法の改正

⑦次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時の義務（改正法12条3項）

（改正）**育児休業取得状況や労働時間の状況の把握（PDCAサイクルの確立）・数値目標の設定**を義務付け

⑧次世代育成支援対策推進法の期限の延長（改正法附則2条）

（現行）令和**7**年3月31日まで
（改正）令和**17**年3月31日まで延長

改正のポイント

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

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**



改正の具体的内容

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

⑨個別の周知・意向確認を行う義務の新設 （改正法21条4項）	（改正）労働者が家族の介護に直面した旨を申し出た時に、 両立支援制度等について個別の周知・意向確認 を行うことを義務付け
⑩早期の情報提供や雇用環境の整備の義務の新設 （改正法21条5項、22条）	（改正）介護に直面する前の早い段階（40歳）の 両立支援制度等に関する情報提供の義務付け 研修や相談窓口の設置等 の雇用環境の整備の義務づけ
⑪介護休暇の対象拡大 （改正法16条の6）	（現行）勤続6か月未満の労働者を労使協定に基づき除外可 （改正） 仕組み廃止
⑫努力義務の追加 （改正法24条4項）	（改正）家族を介護する労働者に対し事業主が講ずる措置（努力義務）の内容に テレワーク を追加

常時介護を必要とする状態

介護終了

介護休業	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block;">介護休業①</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 150px;">介護休業②</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; margin-left: 150px;">介護休業③</div>	<p>要介護状態にある対象家族について、介護の体制を構築(※)して働きながら対応できるようにするために一定期間休業するもの。 ※介護サービスの手続き等も含まれる 対象家族1人につき、通算93日、3回まで分割可能。</p>
介護休暇	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 50px;">介護 休暇 (3時間)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 50px;">介護 休暇 (5時間)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 50px;">介護 休暇 (1日)</div> <div style="border: 1px solid black; padding: 5px; display: inline-block; text-align: center; margin-left: 50px;">介護 休暇 (1日)</div>	<p>要介護状態にある対象家族の介護・世話(※)をするための休暇。 ※通院の付き添い、ケアマネジャーとの打ち合わせ等 介護終了まで年間5日(対象家族が2人以上の場合は10日)、 時間単位で取得可能。</p>
所定外労働の免除	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">所定外労働の免除(残業免除)</div>	<p>介護終了まで何回でも請求可能。</p>
時間外労働・深夜業の制限	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">時間外労働の制限(残業制限)・深夜業の制限</div>	<p>時間外労働の制限…1か月24時間、1年150時間を超える時間外労働を制限する制度 深夜業…午後10時～午前5時までの就業 介護終了まで何回でも請求可能。</p>
選択的措置義務	<div style="border: 1px solid black; padding: 5px; text-align: center;">選択的措置義務</div>	<p>事業主は利用開始から3年以上の期間内で2回以上、短時間勤務・フレックスタイム・時差出勤・費用助成*のいずれかを利用できる措置を講ずる義務(*費用助成は1回(一括払い)にすることが可能)。</p>

■ 事業主に以下の措置義務。

- 9 ■ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- 10 ■ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**
- ※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。
- 12 ■ 介護期の働き方について、労働者が**テレワークを選択できるよう事業主に努力義務**。
- 11 ■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは**廃止**する。

■ 本日のセミナーの目次

- 1 育児介護休業法改正の背景
- 2 育児介護休業法改正の概要
- 3 企業が対応すべきこと
- 4 まとめ

育児介護休業規程（又は就業規則）の改訂

● 育児介護休業規程（改訂版）の規定例

② 子の看護休暇の対象拡大 → 「看護等休暇」

※下線部は法改正による変更点

第4条（子の看護等休暇）

- 1 小学校第3学年修了までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、次に定める当該子の世話等のために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき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。
 - 一 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
 - 二 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
 - 三 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
 - 四 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加
- 2 子の看護等休暇は、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。

《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》

- 1 小学校第3学年修了までの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）は、次に定める当該子の世話等のために、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、当該子が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき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。
 - 一 負傷し、又は疾病にかかった子の世話
 - 二 当該子に予防接種や健康診断を受けさせること
 - 三 感染症に伴う学級閉鎖等になった子の世話
 - 四 当該子の入園（入学）式、卒園式への参加ただし、労使協定により除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

出典：厚生労働省「～令和6年5月に育児・介護休業法が改正されました～育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕（令和7年4月1日、10月1日施行対応版）」

育児介護休業規程（又は就業規則）の改訂

⑪ 介護休暇の対象拡大

※下線部は法改正による変更点

第5条（介護休暇）

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき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。
- 2 介護休暇は、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。

《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》

- 1 要介護状態にある家族の介護その他の世話をする従業員（日雇従業員を除く）は、就業規則第〇条に規定する年次有給休暇とは別に、対象家族が1人の場合は1年間につき5日、2人以上の場合は1年間につき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。
ただし、労使協定により除外された、1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの申出は拒むことができる。

出典：厚生労働省「～令和6年5月に育児・介護休業法が改正されました～育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕（令和7年4月1日、10月1日施行対応版）」

育児介護休業規程（又は就業規則）の改訂

① 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

※下線部は法改正による変更点

第6条（育児・介護のための所定外労働の制限）

- 1 小学校就学の始期に達するまでの子を養育する従業員（日雇従業員を除く）が当該子を養育するため、又は要介護状態にある家族を介護する従業員（日雇従業員を除く）が当該家族を介護するために請求した場合には、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をさせることはない。
- 2 請求をしようとする者は、1回につき、1か月以上1年以内の期間について、制限を開始しようとする日及び制限を終了しようとする日を明らかにして、原則として、制限開始予定日の1か月前までに、育児・介護のための所定外労働制限請求書を人事担当者に提出するものとする。

《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》

2 1にかかわらず、労使協定によって除外された次の従業員からの所定外労働の制限の請求は拒むことができる。

- 一 入社1年未満の従業員
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

※以下第2項を第3項に繰り下げ

出典：厚生労働省「～令和6年5月に育児・介護休業法が改正されました～育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕（令和7年4月1日、10月1日施行対応版）」

育児介護休業規程（又は就業規則）の改訂

④ 3歳以上の小学校就学始期前の子を養育する労働者に対する措置を行う義務の新設

第10条（柔軟な働き方を実現するための措置）

新設

【5つの措置の中から、①始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ及び②テレワークの措置を講じた例】

- 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。
 - 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。
 - 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。
 - ・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。
 - 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。

- 《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》
- 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。
 - 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
 - (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

出典：厚生労働省「～令和6年5月に育児・介護休業法が改正されました～育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕（令和7年4月1日、10月1日施行対応版）」

書式の整備

●法改正に伴う書式例

⑤育児休業制度に関する個別の意向聴取・配慮の義務の拡大

(妊娠・出産申出時の個別の意向の聴取と配慮)

妊娠・出産等申出時
個別の意向聴取書記載例

労働者が妊娠・出産等を申し出た場合に実施する、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）労使協定により、短時間勤務制度を講ずることが困難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）短時間勤務の制度、（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）保育施設の設置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 ◆◆◆◆

出典：厚生労働省「～令和6年5月に育児・介護休業法が改正されました～育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕（令和7年4月1日、10月1日施行対応版）」

書式の整備

⑤ 「柔軟な働き方を実現するための措置」の意向聴取・配慮の義務の拡大

(子が3歳になる前の個別周知・意向確認)

(1 ページ目)

子が3歳になる前の
個別周知・意向確認書記載例 (好事例)

仕事と育児の両立を進めよう!

労働者の仕事と育児の両立のため、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置を講じています。夫婦で協力して育児をするため積極的に利用しましょう。

【制度を利用するメリット】

- 労働者本人のメリット…子どもと一緒に過ごす時間の確保、これまでの業務の進め方を見直すきっかけ、時間管理能力・効率的な働き方が身につく
- 家族のメリット…経済的な安定(夫婦ともに柔軟な働き方を実現しつつ就労継続することで、賃金水準を維持することができる)、育児・家事負担の分散
- 職場のメリット…仕事の進め方・働き方を見直すきっかけ、職場の結束が強まり「お互い様」でサポートしあう関係が構築(育児だけでなく、病気による入院や家族の介護等の事情がある可能性も)、雇用環境の改善による離職率の低下・就職希望者の増加

1. 柔軟な働き方を実現するために、次の中から1つを選択して利用できます。

(注)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)短時間勤務の制度、(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)保育施設の設置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講じた場合の例を記載していますが、選択して講じた措置の内容について記載してください。

対象者 (共通)	3歳から小学校就学前の子を養育する労働者(日々雇用労働者を除く)。 <対象外> (※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例) ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
-------------	---

(1) 始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ(時差出勤)

制度の内容	始業及び終業時刻について、以下のように変更することができます。 ・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
期 間	1回の申出につき1年以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。

(2) テレワーク

制度の内容	1月につき10日を限度として、テレワークを実施することができます(時間単位で実施可)。 ※時間単位で実施する場合は、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ます。
申出期限	原則としてテレワークを実施予定の2営業日前までに、所属長に申し出てください。

2. その他の両立支援制度も積極的に利用しましょう。

(1) 所定外労働の制限

制度の内容	小学校就学前の子を養育する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	小学校就学前の子を養育する労働者(日々雇用労働者を除く)。 <対象外> (※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例) ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期 間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例 外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(裏面あり)

27

出典：厚生労働省「～令和6年5月に育児・介護休業法が改正されました～育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕(令和7年4月1日、10月1日施行対応版)」

書式の整備

(2 ページ目)

(2) 時間外労働の制限

制度の内容	小学校就学前の子を養育する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。
対象者	小学校就学前の子を養育する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(3) 深夜業の制限

制度の内容	小学校就学前の子を養育する場合、午後10時から午前5時までの深夜業を制限することを請求できます。
対象者	小学校就学前の子を養育する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③子の保育ができる同居の家族がいる労働者 ④1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

当社では、1,2の措置の利用の申出をしたこと又は利用したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。
また、妊娠・出産、育児休業等に関するハラスメント行為を許しません。

措置の利用の意向について、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。

(注) 事業主は2つ以上の措置を選択して請ずる必要があります。選択して請じた措置を記載してください。

該当するものに○	
	始業・終業時刻の繰上げ・繰下げをする。
	テレワークを実施する。
	いずれも利用する意向はない。
	検討中

(※) 労働者は上記措置のうち、ひとつを選択して利用することができます。

【提出日】 ●年●月●日
【提出者】 所属 □□部△△課
氏名 ◆◆ ◆◆

出典：厚生労働省「～令和6年5月に育児・介護休業法が改正されました～育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕（令和7年4月1日、10月1日施行対応版）」

書式の整備

⑤ 「柔軟な働き方を実現するための措置」に関する個別の意向聴取・配慮の義務の拡大

(子が3歳になる前の個別の意向の聴取と配慮)

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）短時間勤務の制度、（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）保育施設の設置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講じ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 ◆◆ ◆◆

出典：厚生労働省「～令和6年5月に育児・介護休業法が改正されました～育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕（令和7年4月1日、10月1日施行対応版）」

書式の整備

⑨介護両立支援制度等に関する個別の周知・意向確認を行う義務の新設

(1 ページ目)

介護休業及び介護両立支援制度等
個別周知・意向確認書記載例 (好事例)

仕事と介護を両立しよう!

介護休業等の制度を利用して、仕事と介護の両立を図りましょう。

1. 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。
介護休業の期間中に、復帰後の仕事と介護の両立を見据えて、介護サービス利用等の方針を決定しましょう。

対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	対象家族1人につき通算93日までの間の労働者が希望する期間。
対象家族の範囲	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
申出期限	休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	3回に分割して取得可能

2. 介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。
介護保険の手続きや要介護状態にある対象家族の通院の付き添いなどに対応するために、利用しましょう。

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
申出先	●●部□□係に申し出てください。

3. その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。
日常的な介護のニーズに定期的に対応するため、以下の制度も利用しましょう。

(1) 所定外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間（請求回数に制限なし）
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(2) 時間外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間（請求回数に制限なし）
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(1 / 3 頁)
30

出典：厚生労働省「～令和6年5月に育児・介護休業法が改正されました～育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕（令和7年4月1日、10月1日施行対応版）」

(3) 深夜業の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、午後 10 時から午前 5 時までの深夜業を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社 1 年未満の労働者 ③介護ができる同居の家族がいる労働者 ④1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期間	1 回の請求につき 1 か月以上 6 か月以内の期間（請求回数に制限なし）
申出期限	開始の日の 1 か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(4) 介護のための短時間勤務制度（事業主が選択した措置を記載。注）

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1 日の所定労働時間を●時間に短縮することができます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社 1 年未満の労働者 ②1 週間の所定労働日数が 2 日以下の労働者
期間・回数	対象家族 1 人につき、利用開始の日から連続する 3 年の間で 2 回まで
申出期限	原則開始の日の 2 週間前までに●●部□□係に申し出てください。

(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。ここでは (1) 短時間勤務の制度を導入した場合の例を記載していますが、その他の措置を講じている場合は、講じた措置について記載してください。

介護休業には、給付の支給があります。

介護休業給付

介護休業を取得し、支給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の 67% の介護休業給付を受けることができます。

介護保険制度も活用しましょう。

介護保険制度・介護サービス

40 歳から 64 歳の方については、ご自身が加齢に起因する疾病により介護が必要となる可能性が高くなることに加えて、親が高齢となり介護が必要な状態になる可能性が高まる時期でもあります。介護保険制度は、介護保険加入者（40 歳以上の方）の保険料負担により、老後の不安の原因である介護を社会全体で支えています。

高齢のご家族の介護で悩み・不安がある方へ

お住まいの地域包括支援センターへご相談ください。市区町村や、市区町村が委託する組織により公的に運営されており、相談内容に応じ、具体的な解決策の提案をします。高齢の家族の生活に関することや介護のことなど幅広く対応します。

介護サービスの利用のしかた（ご自身やご家族に介護が必要になった場合の具体的な手続きの流れ）

- ① 市区町村の窓口で「要介護（要支援）認定」の申請をします
- ② 要介護認定の調査、判定などが行われ、認定結果が通知されます
※40～64歳の方は、要介護（要支援）状態が、加齢に起因する疾患として定められている「特定疾病」によって生じた場合に認定されます
- ③ ケアプランを作成します
- ④ サービスを利用します

40歳～64歳の方の介護保険料

- 健康保険に加入している方
健康保険に加入する40歳～64歳の方が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で 1/2 ずつ負担します。
- 国民健康保険に加入している方
国民健康保険に加入している40歳～64歳の方が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一体的に徴収されます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。
また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

介護休業・介護両立支援制度の取得・利用の意向について、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。

該当するものに○	
	介護休業を取得する。
	介護休暇を取得する。
	所定外労働の制限を利用する。
	時間外労働の制限を利用する。
	深夜業の制限を利用する。
	介護のための短時間勤務制度を利用する。(注)
	いずれも取得・利用する意向はない。
	検討中

(※) 介護休業以外の制度は、組み合わせで利用することができます。
(注) 介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、短時間勤務制度以外の措置を講じている場合は、講じた措置を記載してください。

【提出日】 ●年●月●日
【提出者】 所属 □□部△△課
氏名 ◆◆ ◆◆

出典：厚生労働省「～令和 6 年 5 月に育児・介護休業法が改正されました～育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕（令和 7 年 4 月 1 日、10 月 1 日施行対応版）」

書式の整備

⑩介護両立支援制度等に関する早期の情報提供

(1 ページ目)

40歳情報提供記載例 (好事例)

仕事と介護の両立を考えよう!

介護はいつ始まるか分かりません。だからこそ、いざというときに慌てないよう、事前に利用できる制度等を把握しておきましょう。

【介護に備えて確認しておきましょう】

- 仕事と介護の両立支援制度…仕事と介護の両立のために利用できる、介護休業等の両立支援制度を確認しましょう。
- 介護休業給付…介護休業を取得した場合に受けられる経済的支援について、受給資格や支給要件を確認しましょう。
- 介護保険制度・介護サービス…40歳以上の方は介護保険に被保険者として加入します。介護保険制度の内容や、被保険者が利用できる介護サービスについて確認しましょう。

仕事と介護の両立支援制度

1. 介護休業は介護の体制を構築するための休業です。

介護休業の期間中に、復帰後の仕事と介護の両立を見据えて、介護サービス利用等の方針を決定しましょう。

対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 有期雇用労働者の方は、申出時点で、介護休業取得予定日から起算して93日経過する日から6か月を経過する日までに労働契約期間が満了し、更新されないことが明らかでない場合取得できます。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②申出の日から93日以内に雇用関係が終了する労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	対象家族1人につき通算93日までの間の労働者が希望する期間。
対象家族の範囲	配偶者（事実婚を含む）、父母、子、配偶者の父母、祖父母、兄弟姉妹、孫
申出期限	休業の2週間前までに●●部□□係に申し出てください。
分割取得	3回に分割して取得可能

2. 介護休暇は日常的な介護のニーズにスポット的に対応するための休暇です。

介護保険の手続や要介護状態にある対象家族の通院の付き添いなどに対応するために、利用しましょう。

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1年に5日（対象家族が2人以上の場合は10日）まで、介護その他の世話をを行うために、休暇が取得できます（時間単位の休暇も可）。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） 1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
申出先	●●部□□係に申し出てください。

3. その他の両立支援制度も利用して、仕事と介護を両立しましょう。

日常的な介護のニーズに定期的に対応するため、以下の制度も利用しましょう。

(1) 所定外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、所定外労働を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者（日々雇用労働者を除く）。 <対象外>（※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例） ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

出典：厚生労働省「～令和6年5月に育児・介護休業法が改正されました～育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕（令和7年4月1日、10月1日施行対応版）」

(2) 時間外労働の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、時間外労働を1月24時間、1年150時間以内に制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上1年以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(3) 深夜業の制限

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、午後10時から午前5時までの深夜業を制限することを請求できます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者。 <対象外> ①日々雇用労働者 ②入社1年未満の労働者 ③介護ができる同居の家族がいる労働者 ④1週間の所定労働日数が2日以下の労働者 ⑤所定労働時間の全部が深夜の労働者
期間	1回の請求につき1か月以上6か月以内の期間
申出期限	開始の日の1か月前までに●部□□係に申し出てください。
例外	事業の正常な運営を妨げる場合は、請求を拒むことがあります。

(4) 介護のための短時間勤務制度 (事業主が選択した措置を記載。注)

制度の内容	要介護状態にある対象家族を介護する場合、1日の所定労働時間を●時間に短縮することができます。
対象者	要介護状態にある対象家族を介護する労働者(日々雇用労働者を除く)。 <対象外> (※対象外の労働者を労使協定で締結している場合の例) ①入社1年未満の労働者 ②1週間の所定労働日数が2日以下の労働者
期間・回数	対象家族1人につき、利用開始の日から連続する3年の間で2回まで
申出期限	原則開始の日の2週間前までに●部□□係に申し出てください。

(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。ここでは(1)短時間勤務の制度を導入した場合の例を記載していますが、その他の措置を講じている場合は、講じた措置について記載してください。

介護休業には、給付の支給があります。

介護休業給付

介護休業を取得し、受給資格を満たしていれば、原則として休業開始時の賃金の67%の介護休業給付を受けることができます。

介護保険制度も活用しましょう。

介護保険制度・介護サービス

40歳から64歳の方については、ご自身が加齢に起因する疾病により介護が必要となる可能性が高くなることに加えて、親が高齢となり介護が必要な状態になる可能性が高まる時期でもあります。介護保険制度は、介護保険加入者(40歳以上の方)の保険料負担により、老後の不安の原因である介護を社会全体で支えています。

高齢のご家族の介護で悩み・不安がある方へ

お住まいの地域包括支援センターへご相談ください。市区町村や、市区町村が委託する組織により公的に運営されており、相談内容に応じ、具体的な解決策の提案をします。高齢の家族の生活に関することや介護のことなど幅広く対応します。

介護サービスの利用のしかた (ご自身やご家族に介護が必要になった場合の具体的な手続きの流れ)

- ① 市区町村の窓口で「要介護(要支援)認定」の申請をします
- ② 要介護認定の調査、判定などが行われ、認定結果が通知されます
※40～64歳の方は、要介護(要支援)状態が、加齢に起因する疾患として定められている「特定疾病」によって生じた場合に認定されます
- ③ ケアプランを作成します
- ④ サービスを利用します

40歳～64歳の方の介護保険料

■ 健康保険に加入している方

健康保険に加入する40歳～64歳の方が負担する介護保険料は、健康保険の保険料と一体的に徴収されます。なお、介護保険料は医療保険料と同様に、原則、被保険者と事業主で1/2ずつ負担します。

■ 国民健康保険に加入している方

国民健康保険に加入している40歳～64歳の方が負担する介護保険料については、国民健康保険の保険料と一体的に徴収されます。

当社では、介護休業等の申出をしたこと又は取得したことを理由として不利益な取扱いをすることはありません。

また、介護休業等に関するハラスメント行為を許しません。

出典：厚生労働省「～令和6年5月に育児・介護休業法が改正されました～育児・介護休業等に関する規則の規定例〔簡易版〕(令和7年4月1日、10月1日施行対応版)」

人材の確保、社内研修の実施

- 人手不足に備えた人材の確保・適切な配置転換の実施
- 法改正についての社内研修の実施
(権利拡充の対象者へのハラスメントを行わないよう注意、各種申請の方法等の周知)

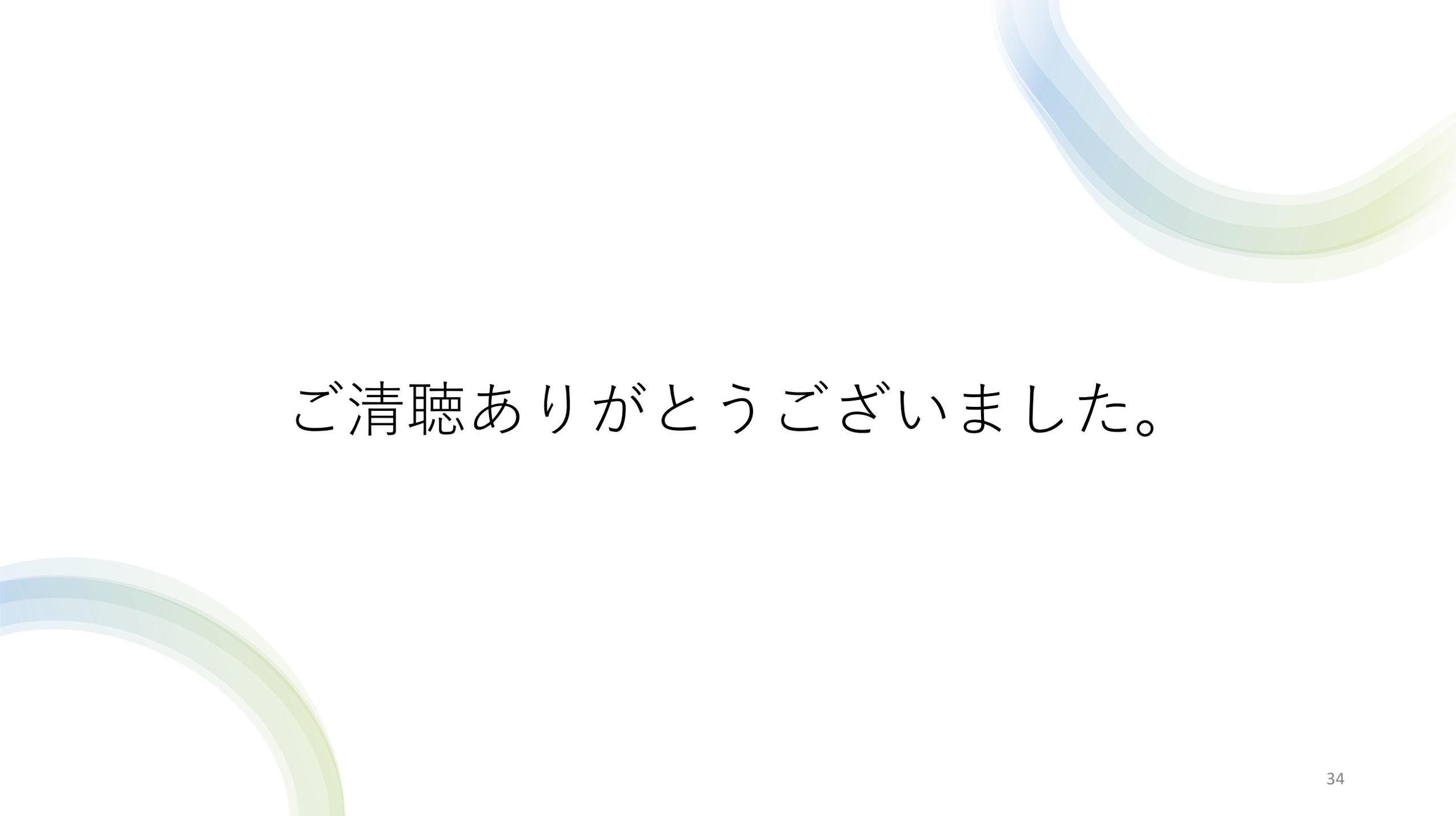
■ 本日のセミナーの目次

- 1 育児介護休業法改正の背景
- 2 育児介護休業法改正の概要
- 3 企業が対応すべきこと
- 4 まとめ

まとめ

- 1 2025年を目前に制度改革が急務
- 2 現行法・改正法と社内の現状との整合性を要確認
- 3 従業員への公表・社内での運用





ご清聴ありがとうございました。