



今回は11月に厚生労働省から発表されました改正育児介護休業法に関するリーフレットの内容を御紹介しします。合わせて関連するQ&Aの一部もご紹介します。詳細については「特設ページ」をご参照ください。

■リーフレットと合わせてご覧ください。リーフレットのダウンロードはこちら↓

[リーフレット「育児・介護休業法改正のポイント」\[PDF\]](#)

事業主の皆さまへ(1~4、6~11は全企業が対象)

### 育児・介護休業法 改正ポイントのご案内

令和7(2025)年4月1日から段階的に施行

男女とも仕事と育児・介護を両立できるように、育児期の柔軟な働き方を実現するための措置の拡充や介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認の義務化などの改正を行いました。

**①~④ ▶ 令和7(2025)年4月1日から施行**

#### 1 子の看護休暇の見直し 義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
対象となる子の範囲の拡大	小学校就学の始期に達するまで	小学校3年生修了まで
取得事由の拡大(③④を追加)	①病気・けが ②予防接種・健康診断	①病気・けが ②予防接種・健康診断 ③感染症に伴う学級閉鎖等 ④入園(入学)式、卒園式
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※②を撤廃
名称変更	子の看護休暇	子の看護等休暇

※ 取得可能日数は、現行日数(1年間に5日、子が2人以上の場合は10日)から変更ありません。

#### 2 所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大 義務 就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
請求可能となる労働者の範囲の拡大	3歳未満の子を養育する労働者	小学校就学前の子を養育する労働者

#### 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 選択する場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
代替措置(※)のメニューを追加	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等	<代替措置> ①育児休業に関する制度に準ずる措置 ②始業時刻の変更等 ③テレワーク

※ 短時間勤務制度を講ずることが困難と認められる具体的な業務があり、その業務に従事する労働者がいる場合にのみ、労使協定を締結し除外規定を設けた上で、代替措置を講ずることとなります。

厚生労働省 都道府県労働局雇用環境、均等部(室)

**Q:** 子の看護休暇の見直しの内容、特に新たに取得事由として認められるものはどのようなものか教えてください。例えば、授業参観や運動会に参加する場合でも取得可能でしょうか。

**A:** 今回の改正により、対象となる子の範囲を小学校第3学年修了(現行は小学校就学前)まで拡大するとともに、現行の取得事由である子の病気、けが、予防接種、健康診断に加えて、新たに感染症に伴う学級閉鎖や入園(入学)式及び卒園式にも取得が可能になります。なお、授業参観や運動会に参加する場合は、法的には子の看護等休暇の取得事由として認められませんが、法を上回る措置として事業主が独自の判断で取得事由に含めることは差し支えありません。

**Q:** 「柔軟な働き方を実現するための措置」により選択された措置を利用している期間に、所定外労働の制限(残業免除)を同時に請求することはできますか。

**A:** 同時に請求できます。なお、現行制度でも、フレックスタイム制が適用されている場合も含め、3歳未満の子を養育する労働者は事業主に対し、所定労働時間の短縮措置(短時間勤務制度)の利用と所定外労働の制限(残業免除)の請求を同時に行うことは可能となっています(所定外労働の制限は、改正後は小学校就学前の子を養育する労働者が請求できます)。

**Q:** 3歳になるまでの「短時間勤務制度」を講ずることが困難と認められる業務の「代替措置として追加されたテレワーク等」について説明してください。

**A:** 短時間勤務制度の代替措置として追加されたテレワーク等について3歳になるまでの子を養育する労働者を対象とする短時間勤務制度については、業務の性質又は業務の実施体制に照らして、措置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について労使協定により対象外とすることが可能ですが、その場合、当該労働者については代替措置を講ずる必要があります。今回の改正でこの代替措置の1つにテレワーク等が加わりました。

#### 4 育児のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

3歳未満の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。

#### 5 育児休業取得状況の公表義務適用拡大

義務

改正内容	施行前	施行後
公表義務の対象となる企業の拡大	従業員数1,000人超の企業	従業員数300人超の企業

・公表内容は、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」です。  
・年1回、公表前事業年度の終了後おおむね3か月以内に、インターネットなど、一般の方が閲覧できる方法で公表してください。  
・より具体的な公表内容や算出方法はこちらをご確認ください。  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533\\_00006.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533_00006.html)



#### Check! 両立支援のひろば(厚生労働省運営のウェブサイト)

男性の育児休業等の取得率等の公表に当たっては、自社ホームページ等のほか、「両立支援のひろば」で公表することもおすすめです。仕事と育児・介護の両立支援に取り組む企業の事例検索や自社の両立支援の取り組み状況の診断等を行うことができます。  
<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



#### 6 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

労使協定を締結している場合は就業規則等の見直し

改正内容	施行前	施行後
労使協定による継続雇用期間6か月未満除外規定の廃止	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ②継続雇用期間6か月未満	<除外できる労働者> ①週の所定労働日数が2日以下 ※2を撤廃

#### 7 介護離職防止のための雇用環境整備

義務

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、事業主は以下の①～④いずれかの措置を講じなければなりません。

- 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

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

望ましい ※①～④のうち複数の措置を講じること

2

#### 8 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等

義務

##### (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

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(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らない)。  
※ 取得・利用を促さざるような個別周知と意向確認は認められません。

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
個別周知・意向確認の方法	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、③は労働者が希望した場合のみ

##### (2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

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する以下の事項について情報提供しなければなりません。

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歳に達した日の翌日(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

望ましい ※情報提供に当たっては、「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

#### 9 介護のためのテレワーク導入

努力義務 就業規則等の見直し

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。

#### Check! 介護離職防止のための雇用環境整備、個別周知・意向確認、情報提供の例

以下の資料をご用意しています。社内用アレンジする等にご活用ください。

- ① 個別周知・意向確認、情報提供、事例紹介、制度・方針周知ポスター例  
<https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103533.html>
- ② 介護保険制度について(40歳の方向けリーフレット)  
[https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage\\_10548.html](https://www.mhlw.go.jp/stf/newpage_10548.html)

両立支援について専門家に相談したい方へ【中小企業育児・介護休業等推進支援事業】  
<https://kuji-kaijo.mhlw.go.jp/>

制度整備や育児・介護休業を取得する社員をサポート、仕事と育児・介護の両立を実現する体制作り等でお悩みの企業に、社会保険労務士等の専門家が無料でアドバイスします。



3

Q: 新たに設けられた「育児のためのテレワーク等の導入の努力義務」について説明して下さい。

A: 育児のためのテレワーク等の導入の努力義務については、今回の改正で新たに設けられた、テレワーク等を講ずる努力義務については、すべての事業主が幅広く3歳になるまでの子を養育する労働者に対して講ずるよう努めることとされています。全事業主に対する努力義務になりますので、積極的な措置をお願いいたします。

Q: 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認められますか。

A:

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。

Q: 介護に直面した旨の申出は口頭でもよいですか。

A: 法令では、申出方法を書面等に限定していないため、事業主において特段の定めがない場合は口頭でも可能です。事業主が申出方法を指定する場合は、申出方法をあらかじめ明らかにしてください。

Q: 介護に直面する全ての労働者に個別の周知・意向確認の措置を実施する必要がありますか。

A: 家族の介護に直面した旨の申出があった労働者に対して、これらの措置を実施する必要があります。

Q: 要介護状態の対象家族を介護する労働者に関して、事業主がテレワーク等の措置を講ずることが努力義務とされましたが、その内容を教えてください。また、社内にテレワーク等のできない業種・職種がある場合、社内で対象者を切り分けることとしてもよいですか。

A: 当該努力義務に関しては、通勤時間の削減等を通じて仕事と育児・介護の両立を容易にする趣旨で設けたものですが、法令上、内容・頻度等の基準は設けられていません。事業所内でテレワーク等を講ずることのできない業種・職種がある場合、当該措置の対象者を限定することは可能です。