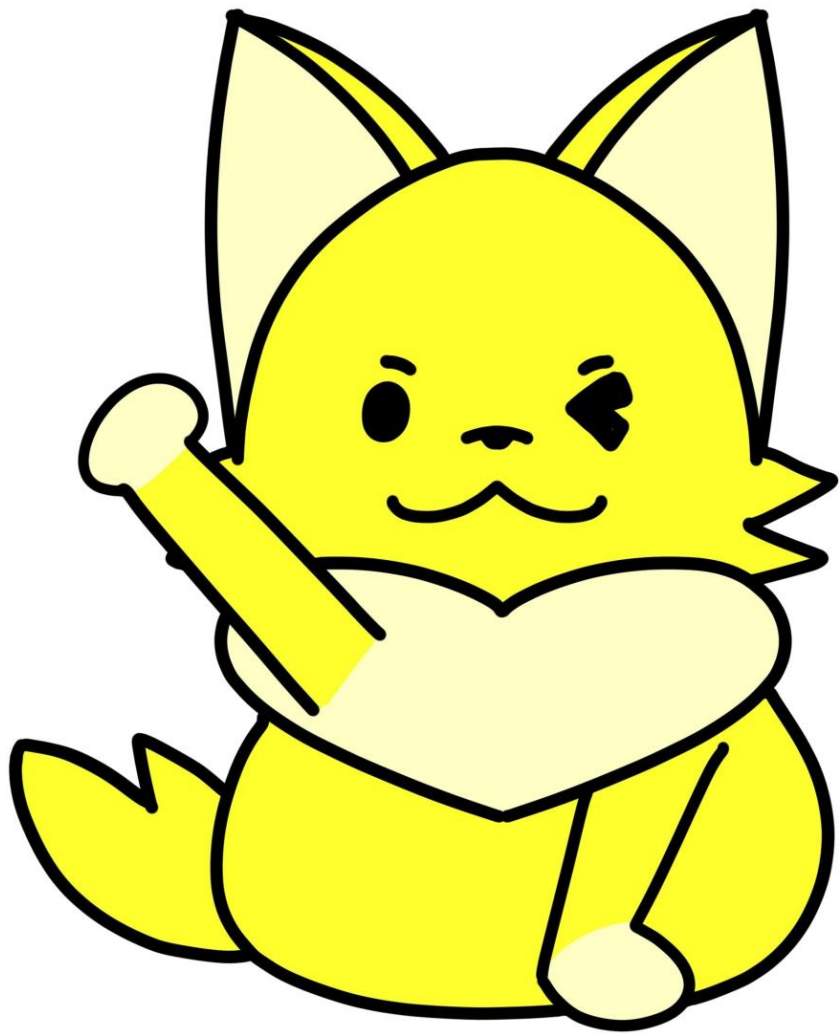


第2部 **改正育・介法等オンライン説明会**
改正法施行までの対応ポイントについて

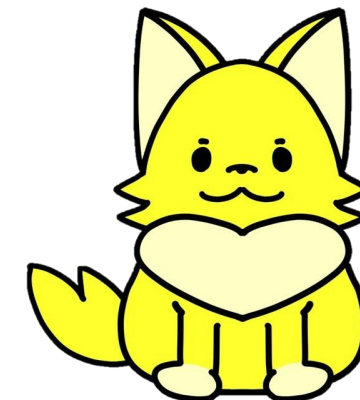
愛知労働局 雇用環境・均等部 指導課



I. 育児関係

<令和7年4月1日施行>

I. 育児関係 〈令和7年4月1日施行〉



1. 子の看護休暇 就業規則の見直し

小学校3年生修了時まで、子供の行事等に対しても利用できるようになります

2. 所定外労働の制限 就業規則の見直し

小学校就学前まで請求できるようになります

3. テレワーク 選択をする場合、 就業規則の見直しが必要

3歳未満の子を養育する労働者の働き方として、事業主に措置を講ずるよう努力義務化されます。また、育児短時間勤務制度の代替措置に追加されます。

子の看護等休暇

小学校3年生修了まで

次に定める当該子の世話等の

第〇条 看護等休暇

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（日雇い従業員を除く）は、~~負傷し、又は疾病にかかった当該子の世話をするために、~~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。子の場合の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、また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。

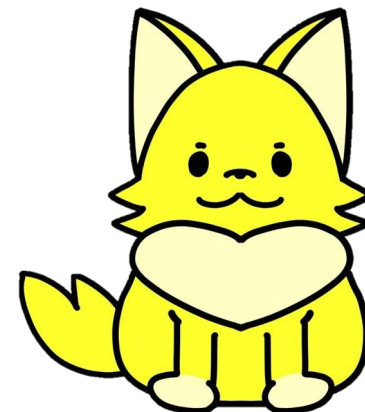
《法に基づき労使協定の締結により除外可能なものを除外する場合の例》

…ただし、労使協定により除外された次の従業員からの申し出は拒むことができる。

- 一 ~~入社6か月未満の従業員~~
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

廃止

I. 育児関係 〈令和7年4月1日施行〉



1. 子の看護休暇 就業規則の見直し

小学校3年生修了時まで、子供の行事等に対しても利用できるようになります

2. 所定外労働の制限 就業規則の見直し

小学校就学前まで請求できるようになります

3. テレワーク 選択をする場合、 就業規則の見直しが必要

3歳未満の子を養育する労働者の働き方として、事業主に措置を講ずるよう努力義務化されます。また、育児短時間勤務制度の代替措置に追加されます。

小学校就学の始期に達するまでの子

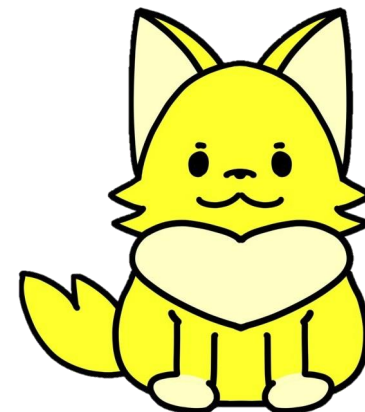
第〇条 所定外労働の制限

- 1 ~~3歳に満たない子~~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ものを除外する場合の例》

- 3 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が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

I. 育児関係 〈令和7年4月1日施行〉



1. 子の看護休暇 就業規則の見直し

小学校3年生修了時まで、子供の行事等に対しても利用できるようになります

2. 所定外労働の制限 就業規則の見直し

小学校就学前まで請求できるようになります

3. テレワーク 選択をする場合、 就業規則の見直しが必要

3歳未満の子を養育する労働者の働き方として、事業主に措置を講ずるよう努力義務化されます。また、育児短時間勤務制度の代替措置に追加されます。

テレワーク

～3歳未満の子を養育する労働者対象～

第〇条 テレワークの措置

- 1 3歳未満の子を養育する従業員は、申し出ることにより、テレワークの措置を受けることができる。
- 2 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、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 テレワークを行うものは、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。
- 3 本措置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。
- 4 定期昇給及び退職金の査定にあたっては、本規定の適用を受ける機関は通常の勤務をしているものとみなす。

テレワーク ～育短制度の代替措置の例～

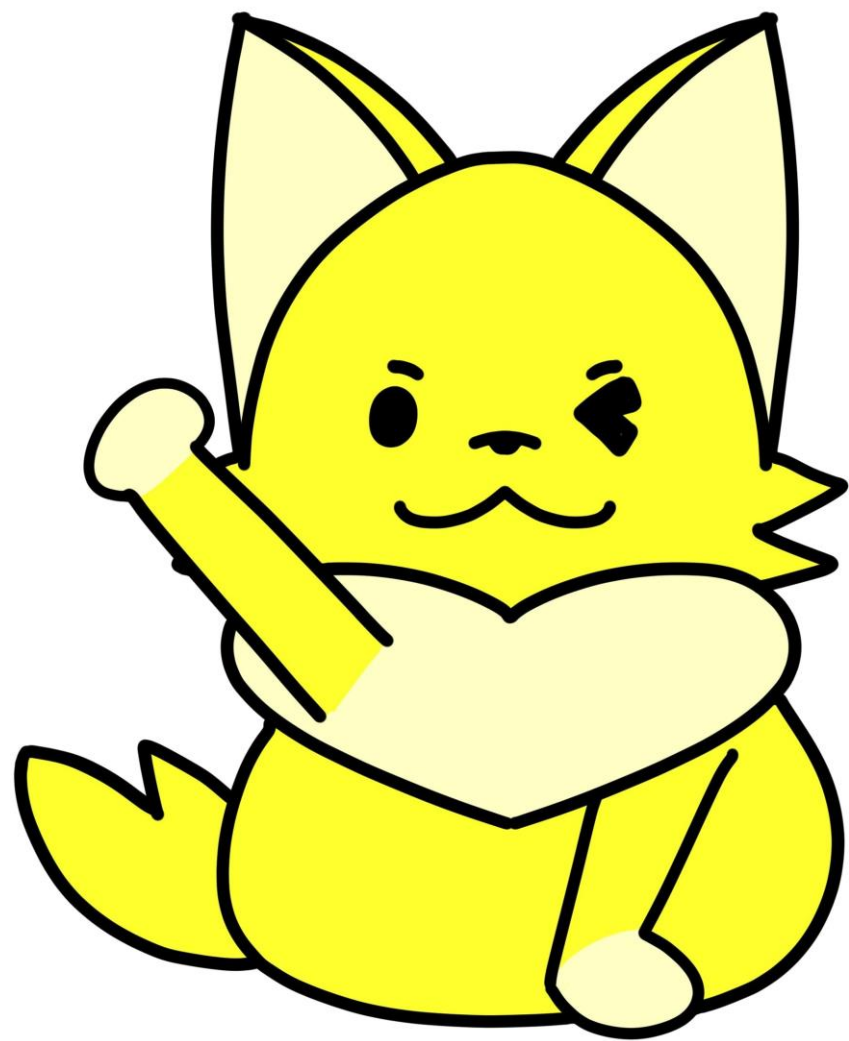
テレワークを 代替措置として講ずるケース

- 1 3歳に満たない子を養育する従業員は、申し出ることにより、就業規則第〇条の所定労働時間について、以下のように変更することができる。
所定労働時間を午前9時から午後4時まで（うち休憩時間は、午前12時から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする（1歳に満たない子を育てる女性従業員は更に別途30分ずつ2回の育児時間を請求することができる。）。

～省略～

《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育児短時間勤務の申出は拒むことができる。
 - 一 日雇従業員
 - 二 1日の所定労働時間が6時間以下の従業員
 - 三 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
 - (ウ) 業務の性質又は業務の実施体制に照らして所定労働時間の短縮措置を講ずることが困難と認められる業務として次に定める業務に従事する従業員（i ○○○業務、ii ○○○業務、iii...）
- 3 2の三（ウ）により、3歳未満の子を養育する従業員のうち、育児短時間勤務が困難な業務に従事する者は、代替措置としてテレワークの利用を可能とする。



Ⅱ. 育児関係

<令和7年10月1日施行>

Ⅱ. 育児関係 〈令和7年10月1日施行〉

今回は、柔軟な働き方を実現するための措置
の内容について説明するよ！



1. 柔軟な働き方を実現するための措置 就業規則の見直し

3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者に対し、事業主は職場のニーズを把握した上で、両立支援制度等の中から2つ以上の措置を講ずることが義務付けられます

2. 意向聴取・配慮 義務

①労働者が妊娠・出産を申し出た時、②子供が3歳になる前の両方の時期に、事業主は制度の「個別周知」と制度利用の「意向確認」、仕事と育児の両立について「個別意向聴取」と「意向への配慮」を行うことが義務付けられます

柔軟な働き方

～規定例～

1日の所定労働時間を変更することなく働ける措置
時短ではない

【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】

第〇条

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 = 午後8時始業、午後5時終業
- ・時差出勤B = 午後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。

柔軟な働き方

～規定例～

【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】

(続き)

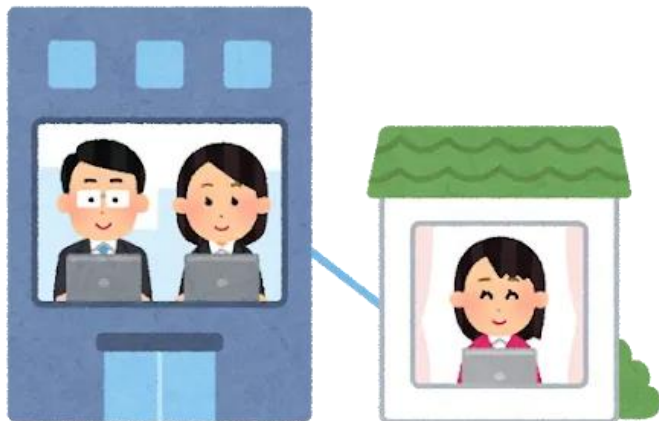
- 4 1の二に定めるテレワークの措置内容及び申出については、次のとおりとする。
 - 一 対象従業員は、本人の希望により、**1月につき10日を限度**としてテレワークを行うことができる。
 - 二 テレワークは、**時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して実施する**ことができるものとする。
 - 三 テレワークの実施場所は、従業員の自宅、その他に準じる場所（会社の認めた場所に限る。）とする。
 - 四 テレワークを行う者は、原則として勤務予定の2日前までに、テレワーク申出書により所属長に申し出なければならない。

(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場合)

- 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を拒むことができる。
 - 一 日雇い従業員
 - 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

柔軟な働き方

～個別周知と意向確認～



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）

（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講ずる必要があります。選択して講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 ◆◆ ◆◆

Ⅱ. 育児関係 〈令和7年10月1日施行〉

今回は、柔軟な働き方を実現するための措置
の内容について説明するよ！



1. 柔軟な働き方を実現するための措置

就業規則の見直し

3歳から小学校就学前までの子を養育する労働者に対し、事業主は職場のニーズを把握した上で、両立支援制度等の中から2つ以上の措置を講ずることが義務付けられます

2. 意向聴取・配慮

義務

①労働者が妊娠・出産を申し出た時、②子供が3歳になる前の両方の時期に、事業主は制度の「個別周知」と制度利用の「意向確認」、仕事と育児の両立について「個別意向聴取」と「意向への配慮」を行うことが義務付けられます

意向聴取・配慮

労働者が妊娠・出産を申し出たときも！



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 ◆◆ ◆◆



意向聴取・配慮

子が3歳になるまでの適切な時期に！



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。

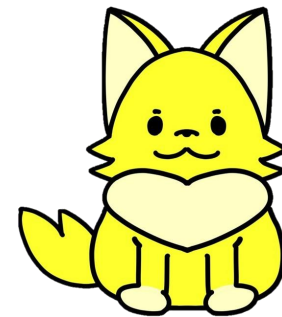
【提出日】 ●年●月●日
 【提出者】 所属 □□部△△課
 氏名 ◆◆ ◆◆



Ⅲ. 介護関係 〈令和7年4月1日施行〉



Ⅲ. 介護関係 〈令和7年4月1日施行〉



1. 個別周知 意向確認

義務

介護に直面した旨を申し出た労働者に対し、事業主は介護休業制度等の内容や申出先等の個別周知と制度利用の意向確認を行うことが必要です

2. 情報提供

義務

介護に直面する前の早い段階（40歳等）で、事業主は、対象となる労働者に対し、介護休業制度等の情報提供を行うことが必要です

3. 雇用環境の整備

義務

介護休業等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は研修の実施や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講ずる必要があります

4. テレワーク

努力義務
就業規則の見直し

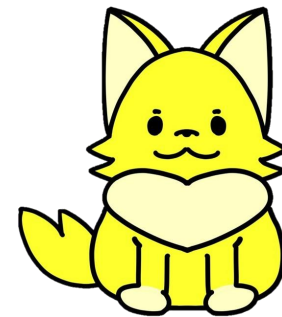
介護期の労働者の働き方として、事業主に措置を講ずるよう努力義務化されます

5. 介護休暇

特定の場合に
就業規則等の見直し

勤続6か月未満の労働者も利用できるようになります

Ⅲ. 介護関係 〈令和7年4月1日施行〉



1. 個別周知 意向確認

義務

介護に直面した旨を申し出た労働者に対し、事業主は介護休業制度等の内容や申出先等の個別周知と制度利用の意向確認を行うことが必要です

2. 情報提供

義務

介護に直面する前の早い段階（40歳等）で、事業主は、対象となる労働者に対し、介護休業制度等の情報提供を行うことが必要です

3. 雇用環境の整備

義務

介護休業等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は研修の実施や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講ずる必要があります

4. テレワーク

努力義務
就業規則の見直し

介護期の労働者の働き方として、事業主に措置を講ずるよう努力義務化されます

5. 介護休暇

特定の場合に
就業規則等
の見直し

勤続6か月未満の労働者も利用できるようになります

仕事と介護の両立を考えよう！

介護はいつ始まるかわかりません。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。

(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。）

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。

情報提供用の様式例だよ
厚生労働省の規定例で紹介しているよ



介護保険制度の説明資料について

40歳になられた方へ

「介護保険制度」について

介護を社会で支え合い、老後の不安を軽減しましょう

介護保険制度は、高齢化や核家族化の進行などを背景に、介護を社会全体で支えることを目的として2000年に創設されました。

40歳から64歳の方については、ご自身も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、ご自身の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。介護保険制度により、40歳から介護保険に加入し保険料を負担いただき、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（裏面参照）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。

仕事と介護の両立のための制度、相談窓口・参照先URLについては、裏面をご参照ください

仕事と介護の両立のための制度（育児・介護休業法で定められた制度について一部紹介）

1. 介護休業制度
介護が必要な家族1人につき、通算して93日まで、3回を上限に分割して休業できる制度です。また、介護休業期間中は、要件を満たせば雇用保険から休業前の賃金の67%が支給されます（介護休業給付金）。
2. 介護休暇制度
介護が必要な家族1人につき、1年度に5日まで、対象家族が2人以上の場合は1年度に10日まで、介護休業や年次有給休暇とは別に1日単位、半日単位または時間単位で休暇を取得できます。
3. 介護のための短時間勤務等の制度
事業主は、①短時間勤務の制度、②フレックスタイム制度、③時差出勤の制度、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の制度を作らなければなりません。
4. 介護のための所定外労働の制限（残業免除の制度）

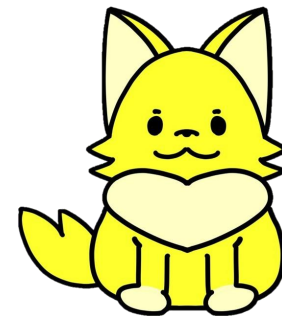
相談窓口・参照先URL等

介護保険制度の概要	介護保険制度の概要について厚生労働省ウェブサイトで紹介しています。 https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/hukushi_kaigo/kaigo_koureisha/gaiyo/index.html	
市区町村の介護保険担当	介護に関する全般的な相談や介護保険を利用する際の手続きなど ■ 介護の地域窓口 https://www.wam.go.jp/content/wamnet/pcpub/kaigo/madoguchi/ 市区町村の介護に関する窓口を公表しています。	
地域包括支援センター	高齢者の日常生活に関する困りごとや介護の予防に関する相談など ■ 介護サービス情報公表システム https://www.kaigokensaku.mhlw.go.jp/ 地域包括支援センター、介護サービス事業所を検索できます。	
都道府県労働局 雇用環境・均等部（室）	育児・介護休業法に関する相談など ■ 育児・介護休業法のあらまし https://www.mhlw.go.jp/stf/seisakunitsuite/bunya/000103504.html 育児・介護休業等の概要、対象となる従業員、手続き方法などをパンフレットにまとめています。	
ハローワーク	介護休業給付の申請手続きなど ■ 介護休業給付について https://www.hellowork.mhlw.go.jp/insurance/insurance_continue.html 介護休業給付の受給要件、申請方法をまとめています。	
仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン	■ 「仕事と介護の両立支援に関する経営者向けガイドライン」について https://www.meti.go.jp/policy/mono_info_service/healthcare/kaigo/kaigo_guideline.html 仕事と介護の両立支援を、企業経営者が先導して取り組む必要がある背景や進め方のポイントなどをまとめています。	
若年性認知症支援コーディネーター	若年性認知症に関する相談など ■ 若年性認知症コールセンター https://y-ninchisyotell.net/ 若年性認知症や若年性認知症支援の相談窓口をまとめています。	

配布が可能なリーフレットも、厚生労働省HPに掲載しているから、ぜひ活用してほしいよ



Ⅲ. 介護関係 〈令和7年4月1日施行〉



1. 個別周知 意向確認

義務

介護に直面した旨を申し出た労働者に対し、事業主は介護休業制度等の内容や申出先等の個別周知と制度利用の意向確認を行うことが必要です

2. 情報提供

義務

介護に直面する前の早い段階（40歳等）で、事業主は、対象となる労働者に対し、介護休業制度等の情報提供を行うことが必要です

3. 雇用環境の整備

義務

介護休業等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は研修の実施や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講ずる必要があります

4. テレワーク

努力義務
就業規則の見直し

介護期の労働者の働き方として、事業主に措置を講ずるよう努力義務化されます

5. 介護休暇

特定の場合に
就業規則等
の見直し

勤続6か月未満の労働者も利用できるようになります

雇用環境の整備



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

Grid of small squares for a message, with a box for the president's photo on the right.

社長の顔写真

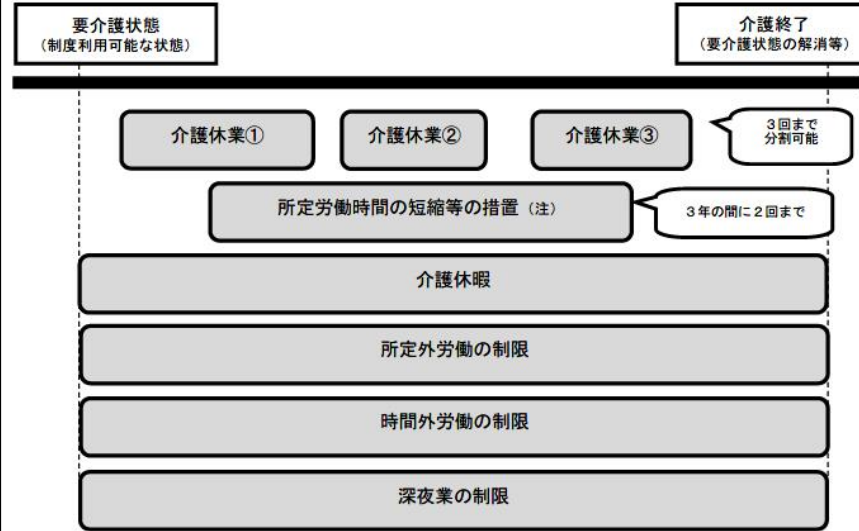
～我が社の目標～

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



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

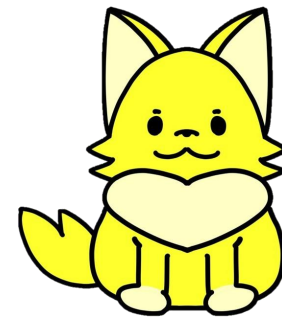
(注) 事業主は、介護のための所定労働時間の短縮等の措置として、(1)短時間勤務の制度、(2)フレックスタイム制、(3)始業・終業時刻の繰上げ・繰下げ、(4)労働者が利用する介護サービスの費用の助成その他これに準ずる制度のいずれかを講ずる必要があります。選択して講じた措置について記載してください。



様式は、介護のための「雇用環境整備措置」のうち、休業や制度等の取得促進に関する方針の周知を行うときの例だよ
厚生労働省の規定例で紹介しているよ



Ⅲ. 介護関係 〈令和7年4月1日施行〉



1. 個別周知 意向確認

義務

介護に直面した旨を申し出た労働者に対し、事業主は介護休業制度等の内容や申出先等の個別周知と制度利用の意向確認を行うことが必要です

2. 情報提供

義務

介護に直面する前の早い段階（40歳等）で、事業主は、対象となる労働者に対し、介護休業制度等の情報提供を行うことが必要です

3. 雇用環境の整備

義務

介護休業等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は研修の実施や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講ずる必要があります

4. テレワーク

努力義務
就業規則の見直し

介護期の労働者の働き方として、事業主に措置を講ずるよう努力義務化されます

5. 介護休暇

特定の場合に
就業規則等
の見直し

勤続6か月未満の労働者も利用できるようになります

テレワーク

介護期の働き方として導入の努力義務化

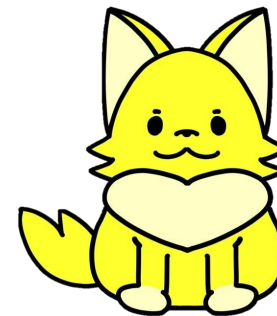
フルタイムで働く日を増やすことが可能
となることが期待されているよ



第〇条 テレワークの措置

- 1 **要介護状態にある家族を介護する従業員**は、申し出ることにより、テレワークの措置を受けることができる。
- 2 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、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 テレワークを行うものは、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。
- 3 本措置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。
- 4 定期昇給及び退職金の査定に当たっては、本措置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。

Ⅲ. 介護関係 〈令和7年4月1日施行〉



1. 個別周知 意向確認

義務

介護に直面した旨を申し出た労働者に対し、事業主は介護休業制度等の内容や申出先等の個別周知と制度利用の意向確認を行うことが必要です

2. 情報提供

義務

介護に直面する前の早い段階（40歳等）で、事業主は、対象となる労働者に対し、介護休業制度等の情報提供を行うことが必要です

3. 雇用環境の整備

義務

介護休業等の申出が円滑に行われるようにするため、事業主は研修の実施や相談窓口の設置等の雇用環境整備措置を講ずる必要があります

4. テレワーク

努力義務
就業規則の見直し

介護期の労働者の働き方として、事業主に措置を講ずるよう努力義務化されます

5. 介護休暇

特定の場合に
就業規則等
の見直し

勤続6か月未満の労働者も利用できるようになります

令和3年6月改正法対応版の簡易版規定例と比較した、規定の見直しポイントを紹介するよ！



第〇条 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。

《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場合》

ただし、労使協定により除外された、次の従業員からの申し出は拒むことができる。

- 一 ~~入社6ヵ月未満の従業員~~
- 二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員

廃止

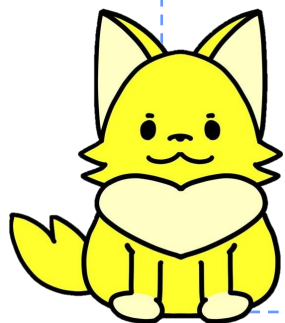
- 2 介護休暇は、時間単位で始業時刻から連続又は終業時刻まで連続して取得することができる。

＼改正法についての情報はこちら！／

愛知労働局ホームページのご案内



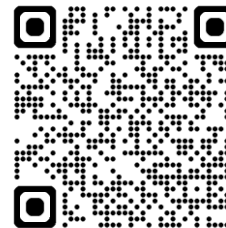
愛知労働局ホームページでは、改正育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法の特設ページを開設しています。



- ・ 施行スケジュール
- ・ 改正のポイント
- ・ 改正に関するQ&A
- ・ 規則の規定例

などを掲載しておりますので、ぜひご活用ください。

＼HPへはこちらから！／



厚生労働省 愛知労働局

ホーム

ニュース&トピックス 各種法令・制度・手続き 事例・統計情報 パンフレット・様式 労働局のご案内

愛知労働局 > 各種法令・制度・手続き > 雇用環境・均等関係 > 育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法について

育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法について

育児・介護休業法の改正について

令和6年5月に育児・介護休業法及び次世代育成支援対策推進法が改正されました
～令和7年4月1日から段階的に施行～

【更新情報】

- New!! R6.11.6 改正法のポイント及びQA、規定例を掲載しました。
- R6.10.21 説明会についての情報を掲載しました。（全日障り切りました）
- R6.6.7 改正法の概要を掲載しました。

【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

【改正法施行スケジュール】

施行期日	改正内容
公布日 (令和6年5月31日)	○次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長
【育児休業】	○子の看護休暇の取扱い（取扱い、対象となる子の範囲の拡大等）