

改正育児・介護休業法のポイント

令和7年10月1日施行

規定例、個別周知、意向確認・聴取・配慮、雇用環境整備資料は厚生労働省HP掲載中

1 育児のための柔軟な働き方を実現するための措置の就業規則への記載が必要です！【新設】

3歳から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うえで、次の5つの中から2つ以上の措置を選択して講じなければなりません。

労働者は、事業主が講じた措置の中から最低限1つを選択して利用することができます。

- ①始業時刻等の変更（時差勤務・フレックスタイム制）②テレワーク（月10日以上、時間単位取得可）
- ③保育施設の設置運営等 ④養育両立支援休暇の付与（年10日以上、時間単位取得可）
- ⑤短時間勤務制度（1日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含む）

※①②④の措置は1日の所定労働時間を変更することなく利用できる必要があります。

2 育児のための柔軟な働き方を実現するための措置の個別の周知・意向確認が必要です！【新設】

子の3歳の誕生日の1か月前までの1年間の時期、①から③の全ての事項の周知と、制度利用の意向の確認を、面談、書面交付等により個別に行わなければなりません。

① 3歳から小学校就学前までの柔軟な働き方を実現するための措置の内容

② 対象措置の申出先（例：「人事部」など） ③ 所定外労働の制限、時間外労働・深夜業の制限に関する制度

3 仕事と育児の両立に関する個別意向聴取と意向についての配慮が必要です！【新設】

本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をした労働者に対して、制度周知と休業取得意向の確認を個別に行うことは従来から義務となっていますが、さらに、①から④の全ての事項について **本人又は配偶者の妊娠・出産の申出をしたとき、労働者の子の3歳の誕生日の1か月前 までの1年間の時期に**、面談、書面交付等により、個別に意向聴取を行うことが義務となりました。

① 勤務時間帯（始業及び終業の時刻） 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の条件（業務量、労働条件の見直し等）

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。



厚生労働省
育児法HP

令和7年4月1日施行

福井労働局HP様式集では改正事項対応規定例を掲載中です（[抜粋裏面→](#)）

1 子の看護等休暇制度について就業規則の変更が必要です！【年齢引上げ】

小学校3学年修了までの子を養育する労働者が申し出たときは、1年度に5日（子が2人以上の場合は10日）の子の看護等休暇を与えなければなりません（改正法施行前の対象年齢：小学校就学の始期に達するまで）。

休暇取得事由に、①病気・けが、②予防接種・健康診断に加えて、③感染症に伴う学級閉鎖、④入園（入学）式、卒園式が追加されました

2 子の看護等休暇制度の労使協定による対象除外者の一部削除が必要です！【除外要件緩和】

改正法施行前に労使協定締結により、看護休暇制度利用対象者から除外できる労働者は、①週の所定労働日数が2日以下、②継続雇用期間6か月未満の2種類でしたが②が撤廃されました。

3 育児のための所定外労働の制限の制度について就業規則の変更が必要です！【年齢引き上げ】

小学校就学前の子を養育する労働者が請求したときは、事業の正常な運営を妨げる場合を除き、所定労働時間を超えて労働させることはできません（改正法施行前の対象年齢：3歳未満）。

4 毎年1回、男性の育児休業等の取得状況を公表しなければなりません（※300人超の企業対象）【規模拡大】

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」を年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等で公表が必要です（改正法施行前は従業員1,000人超の企業が義務対象）。

5 介護休業制度の労使協定による対象除外者の一部削除が必要です！【除外要件緩和】

要介護状態にある対象家族の介護等を行う労働者が申し出たときは、1年度に5日（家族が2人以上の場合は10日）の介護休暇を与えなければなりません。改正法施行前に労使協定締結により、介護休業制度利用対象者から除外できる労働者は、①週の所定労働日数が2日以下、②継続雇用期間6か月未満の2種類でしたが②が撤廃されました。

6 介護休業等を取得しやすい雇用環境の整備が必要です！【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①から④の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・介護両立支援制度等の取得の事例の収集・提供
- ④自社の労働者への介護休業・介護両立支援制度等の取得促進に関する方針の周知

7 介護に直面した申出をした労働者に対する個別の周知・意向確認が必要です！【新設】

介護に直面した旨の申出をした労働者に対して、①から③の全ての事項の周知と、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面談、書面交付等により個別に行わなければなりません。

- ①介護休業・介護両立支援制度（制度の内容など）②介護休業・介護両立支援制度の申出先（例：「人事部」など）
- ③介護休業給付金に関すること

8 介護に直面する前の早い段階での介護関係制度等の情報提供が必要です！【新設】

労働者が40歳に達する日の属する年度、40歳に達した日の翌日から1年間のいずれかの期間に、7の①から③の事項について情報提供を面談、書面交付等により行わなければなりません。

改正育児・介護休業法に対応した規則改正のポイント

本規定例の全文と対象者除外についての労使協定例、各様式は福井労働局HPで掲載中です（以下アドレス）

(<https://jsite.mhlw.go.jp/fukui-roudoukyoku/home.html>)

※令和7年4月、10月改正法施行対応：赤文字

福井局独自参考記載：青文字

(トップ> 法令・様式集> 様式集> 育児・介護休業法
> 福井労働局版 詳細規定例・労使協定例)

(子の看護等休暇)

第14条

- 1 小学校就学の始期に達する第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、~~負傷し、又は疾病にかかった~~次に定める当該子の世話をするために、~~又は当該子に予防接種や健康診断を受けさせるために、~~就業規則第○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当該子の世話
 - 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 本条第1項にかかわらず、労使協定によって除外された、~~次の従業員からの子の看護休暇の申出は拒むことができる。~~
~~一 入社6か月未満の従業員 ←削除！~~
~~二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの子の看護等休暇の申出は拒むことができる。~~
(3項以降 略)

(介護休暇)

第15条

- 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○条に規定する年次有給休暇とは別に、当該家族が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 本条第1項にかかわらず、労使協定によって除外された、~~次の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。~~
~~一 入社6か月未満の従業員 ←削除！~~
~~二 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員からの介護休暇の申出は拒むことができる。~~
(3項以降 略)

(育児・介護のための所定外労働の制限)

第16条

- 1 ~~3歳に満たない~~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項以降 略)

(柔軟な働き方を実現するための措置)

第20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1つの措置を選択して利用することができる。
 - 一 短時間勤務
 - 二 養育両立支援休暇
- 2 本条第1項にかかわらず、次のいずれかに該当する従業員からの柔軟な働き方を実現するための措置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
 - イ 入社1年未満の従業員
 - ロ 1週間の所定労働日数が2日以下の従業員
- 3 本条第1項第1号に定める短時間勤務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○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、正午から午後1時までの1時間とする。）の6時間とする。
上記以外の時間帯を希望する場合は、1日2時間の範囲内で勤務時間の短縮を可能とする。その際、短縮後の始業・終業時刻については、従業員が育児短時間勤務申出書(社内様式11)により申し出た時間とする。
 - 二 申出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、短縮を開始しようとする日及び短縮を終了しようとする日を明らかにして、原則として、短縮開始予定日の1か月前までに、育児短時間勤務申出書(社内様式11)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、育児短時間勤務取扱通知書(社内様式13)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。
- 4 本条第1項第2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。
 - 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20）を事前に人事部労務課に提出することにより申し出るものとする。
(5項以降 略)