



# 育児・介護休業法について

宮崎労働局 雇用環境・均等室

## 目次

### 1 育児介護の現状

#### 2 – 1 仕事と育児の両立支援制度概要

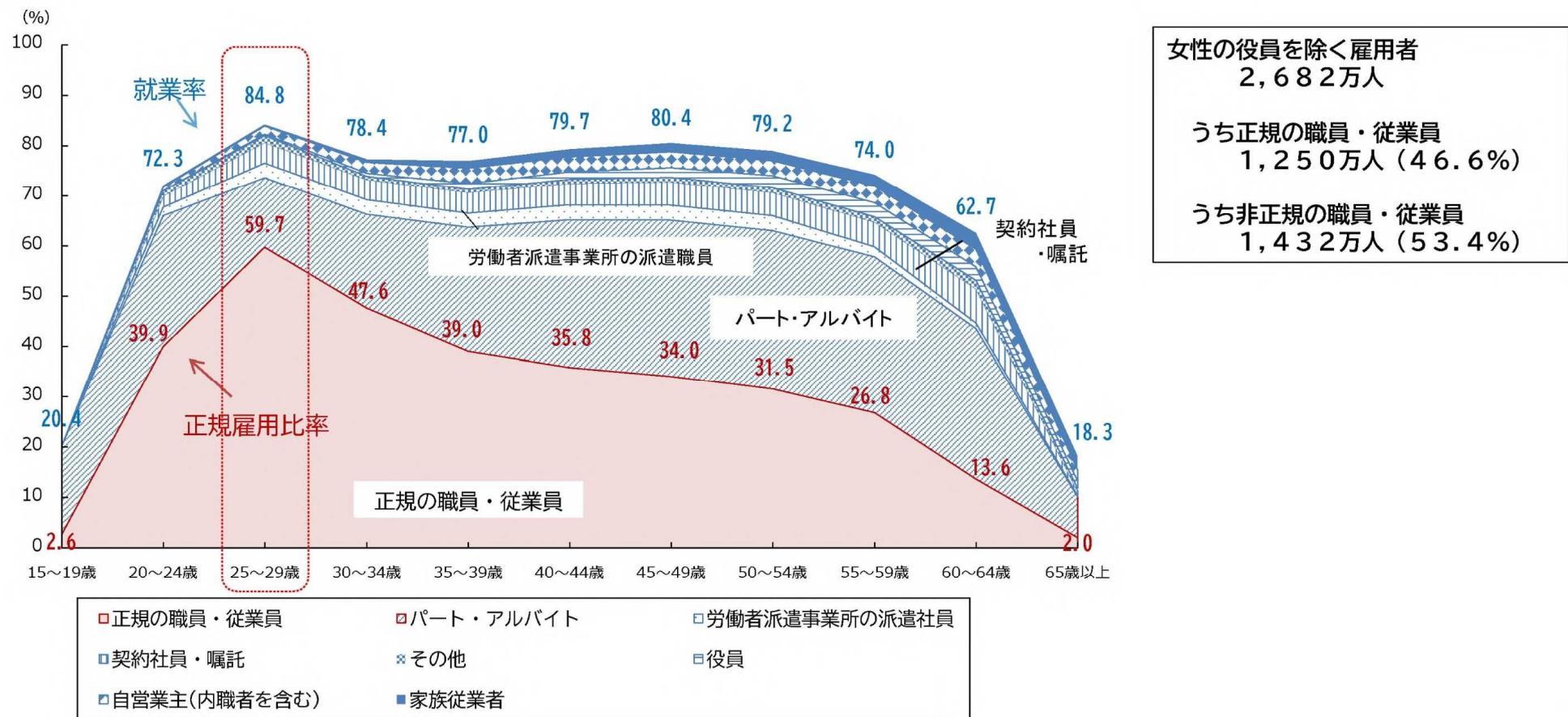
#### 2 – 2 仕事と介護の両立支援制度概要

### 3 育児・介護休業法の改正内容

### 4 両立支援等助成金

# 1 育児・介護の現状

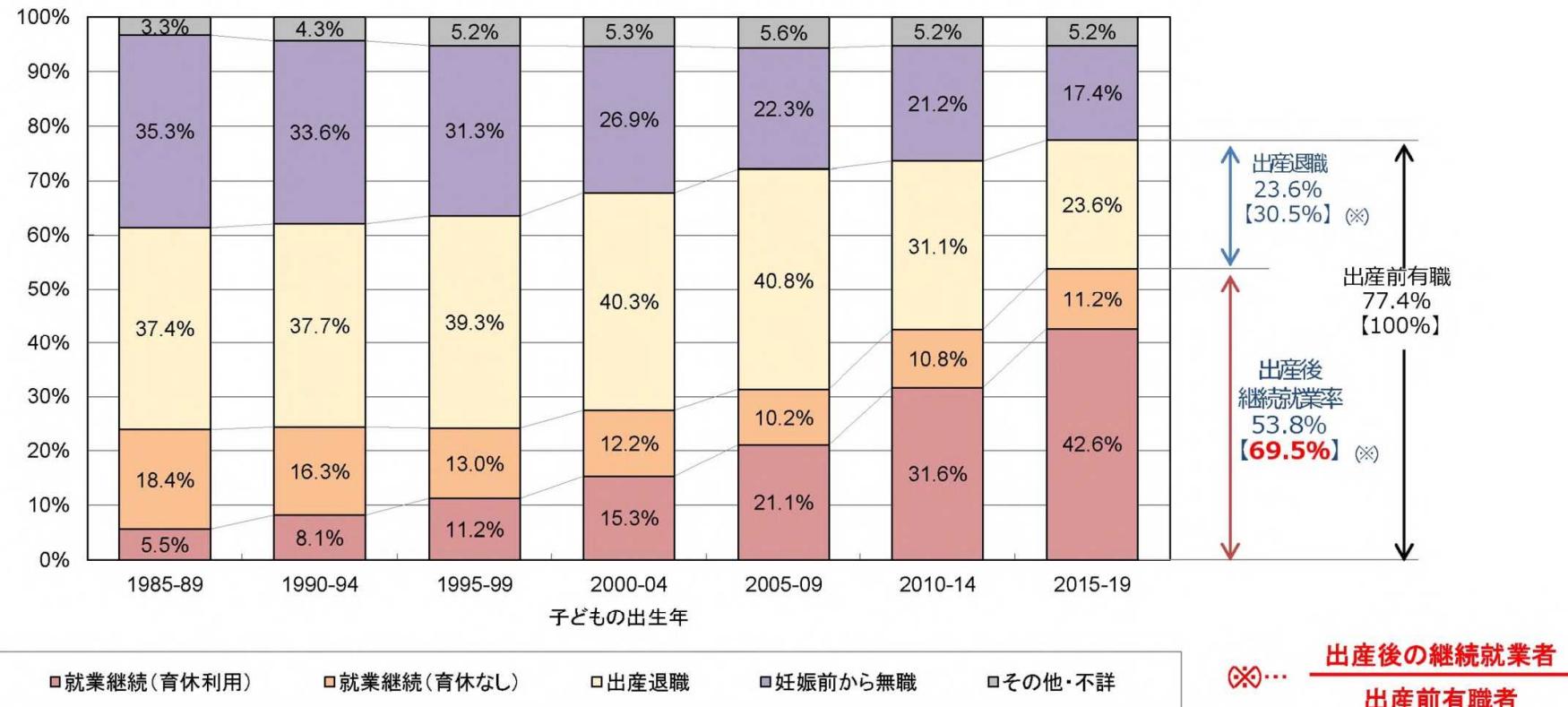
## 女性の年齢階級別就業率（雇用形態別）



【出典】総務省「労働力調査（基本集計）」（令和4年）

# 1 育児・介護の現状

第1 子出産前後の妻の継続就業率・育児休業利用状況



(※)【 】内は出産前有職者を100として、出産後の継続就業者の割合を算出

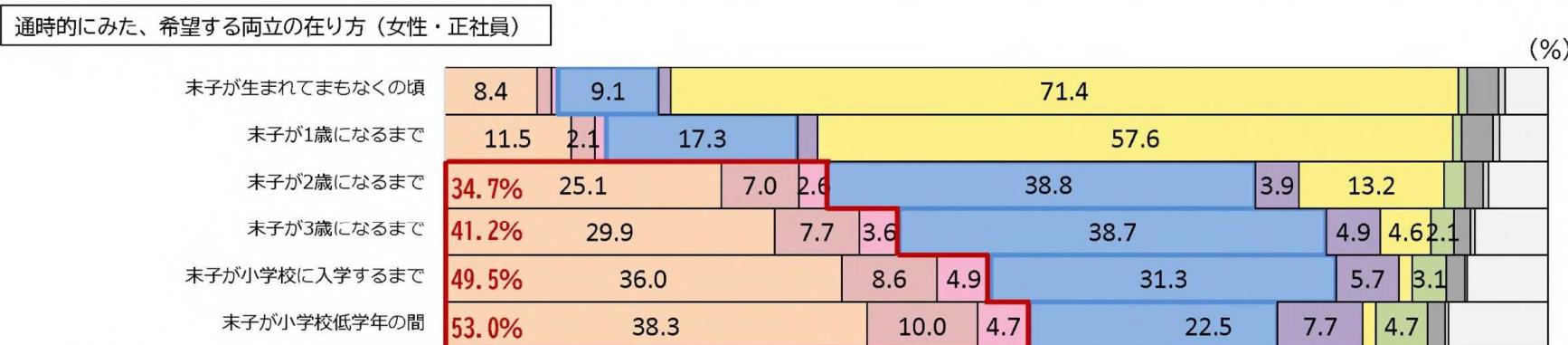
(注1)就業変化は、妻の妊娠判明時と子ども1歳時の従業上の地位の変化をみたもの。

(注2)上記グラフは、対象期間(例:2015~2019)中に出産した女性の就業変化を表している。

【資料出所】国立社会保障・人口問題研究所「第16回出生動向基本調査(夫婦調査)」

# 1 育児・介護の現状

## 希望する仕事と育児の両立の在り方



【出典】(株)日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」(労働者調査)（令和4年度厚生労働省委託事業）

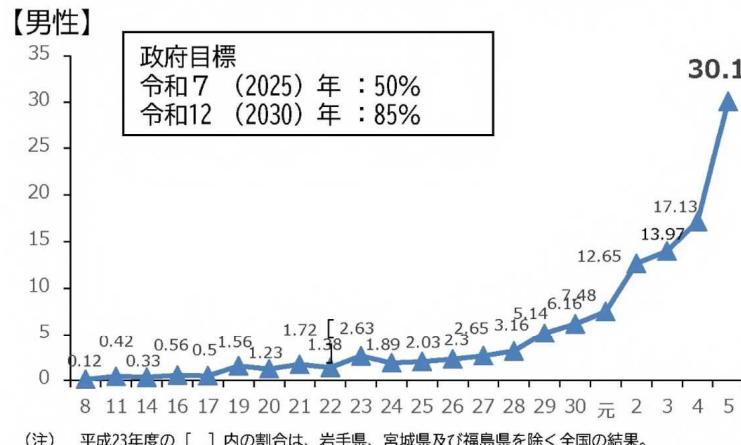
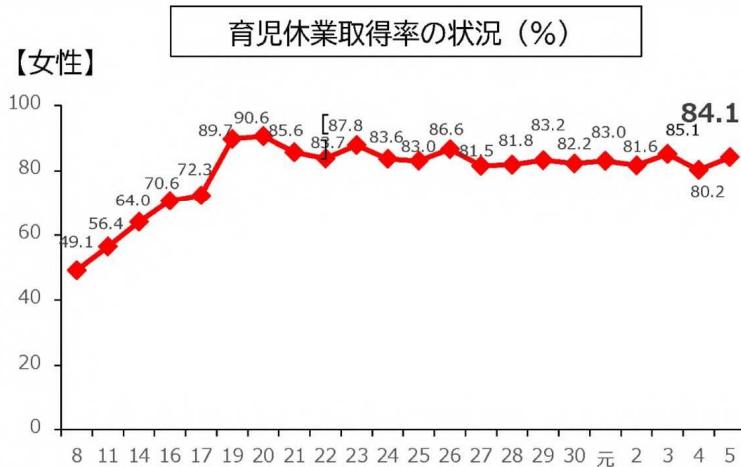
※小学校4年生未満の子の育児を行いながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

- フルタイムで働き、できるだけ残業をしないようにする
- フルタイムで働き、テレワークをする
- 残業をしながらフルタイムで働く
- 労働時間の短い雇用形態に変更してパートタイム等で働く
- その他

- フルタイムで働き、出社・退社時間やシフトの調整を行う（フレックスタイム制度を含む）
- 育児のための短時間勤務制度を利用して働く
- 長期の休業を取得する
- 仕事を辞めて育児に専念する
- わからない

# 1 育児・介護の現状

## 育児休業の取得率・取得期間の状況



※育児休業取得率 =  $\frac{\text{出産者のうち、調査年の10月1日までに育児休業を開始した者（開始予定の申出をしている者を含む。）の数}}{\text{調査前年の9月30日までの1年間（＊）の出産者（男性の場合は配偶者が出産した者）の数}}$

(＊) 平成22年度以前調査においては、調査前年度の1年間。

### 【女性】

### 育児休業取得期間の状況 (%)

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	0.8	0.3	0.6	2.2	7.8	10.2	12.7	31.1	27.6	4.0	2.0	0.6
平成30年度	0.5	0.3	0.1	2.8	7.0	8.8	10.9	31.3	29.8	4.8	3.3	0.5
令和3年度	0.5	0.0	0.1	0.8	3.5	6.4	8.7	30.0	34.0	11.1	4.5	0.6
令和5年度	0.4	0.2	0.6	1.8	4.4	4.6	11.4	30.9	32.7	9.3	3.0	0.6

1.1%  
0.8%  
0.5%  
0.6%

88.2%  
89.4%  
95.3%  
92.5%

### 【男性】

	5日未満	5日～	2週間～	1月～	3月～	6月～	8月～	10月～	12月～	18月～	24月～	36月～
平成27年度	56.9	17.8	8.4	12.1	1.6	0.2	0.7	0.1	2.0	0.0	-	-
平成30年度	36.3	35.1	9.6	11.9	3.0	0.9	0.4	0.9	1.7	-	0.1	-
令和3年度	25.0	26.5	13.2	24.5	5.1	1.9	1.1	1.4	0.9	0.0	0.2	-
令和5年度	15.7	22.0	20.4	28.0	7.5	2.9	0.8	1.1	1.4	0.2	0.0	-

74.7%  
71.4%  
51.5%  
37.7%

20.5%  
21.5%  
37.7%  
48.4%

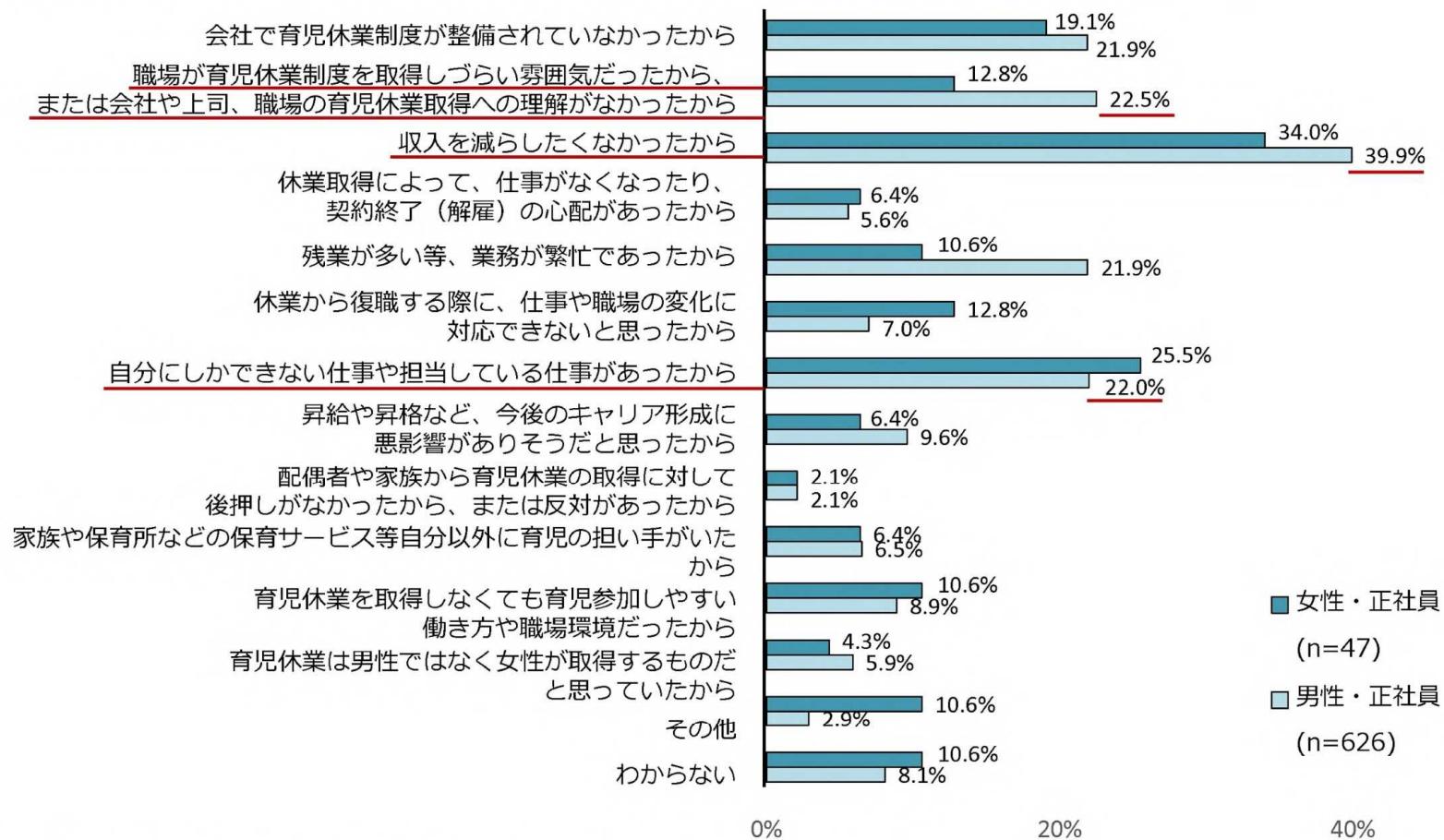
3.0%  
4.0%  
5.5%  
6.4%

※育児休業取得期間の調査対象： 各事業所で調査前年度1年間に育児休業を終了し、復職した者

【出典】厚生労働省「雇用均等基本調査」

# 1 育児・介護の現状

## 育児休業制度を利用しなかった理由



【出典】日本能率協会総合研究所「仕事と育児の両立等に関する実態把握のための調査研究事業」（労働者調査）（令和4年度厚生労働省委託事業）

※小学校4年生未満の子の育児を行なながら就労し、約10年以内に妊娠・出産・育児のために離職した経験のない労働者を対象としたアンケート調査

※就労形態は末子妊娠判明時のもの。

※末子の育児のための休暇・休業制度のうち育児休業において、「利用したことはないが、利用したかった（利用したい）」、「利用したことはなく、利用希望もない」のいずれかを選択した回答者を集計対象とする。

※複数回答

# 1 育児・介護の現状

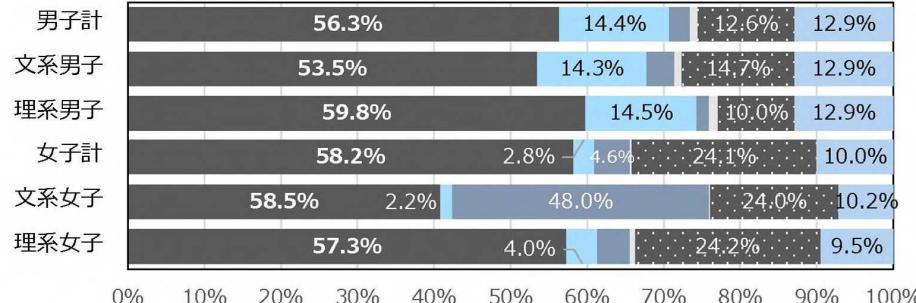
## 今後の子育て世代の意識

### 子育てについての考え方

- 育児休業を取って子育てしたい \*A
- 子供ができたら仕事をやめて子育てに専念したい
- 今のところあまり子供は欲しくない
- 育児休業は取らないが子育てはしたい \*B
- 子育てはできるだけ相手や両親にまかせたい
- 子育てのことなど考えたこともない

\*A : 23年卒までは「育児休業を取って積極的に子育てしたい」

\*B : 23年卒までは「育児休業は取らないが、夫婦で子育てはしたい」

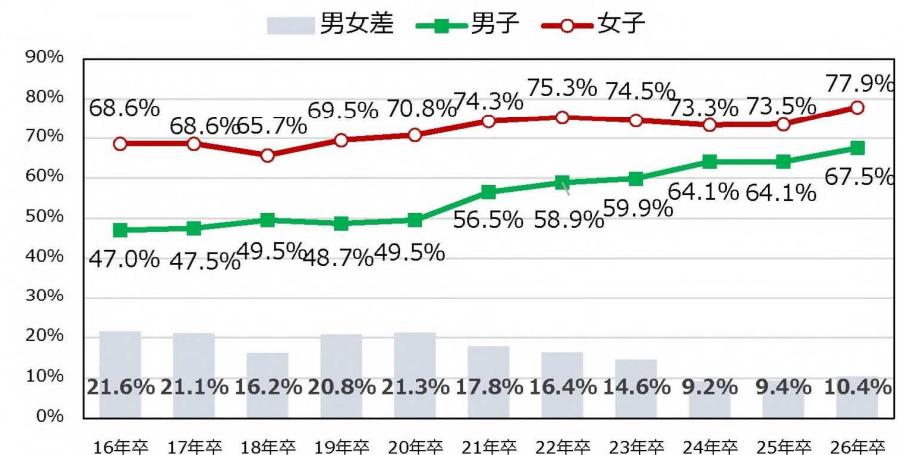


### 「育児休業をとって子育てしたい\*」推移

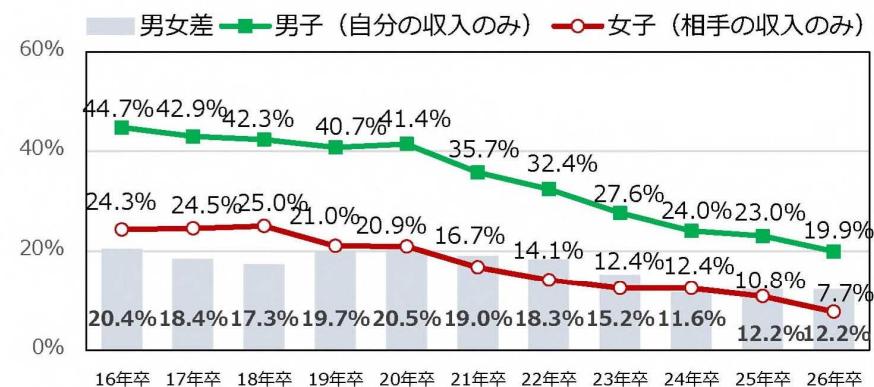
\* 23年卒までは「育児休業を取って積極的に子育てしたい」



### 共働き希望の推移



### 専業「主婦」希望の推移

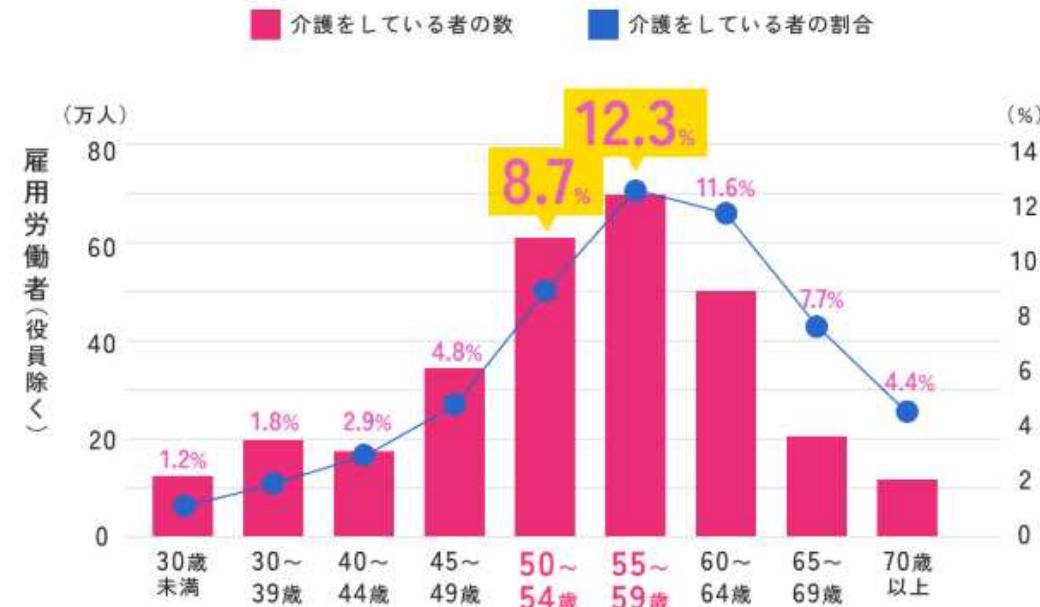


【出典】(株)マイナビ「マイナビ2026年卒大学生のライフスタイル調査」(調査対象:マイナビ2026会員のうち「2026年春」に卒業予定の大学生・大学院生)

# 1 育児・介護の現状

## 雇用労働者における介護者数及び割合

2022年調査



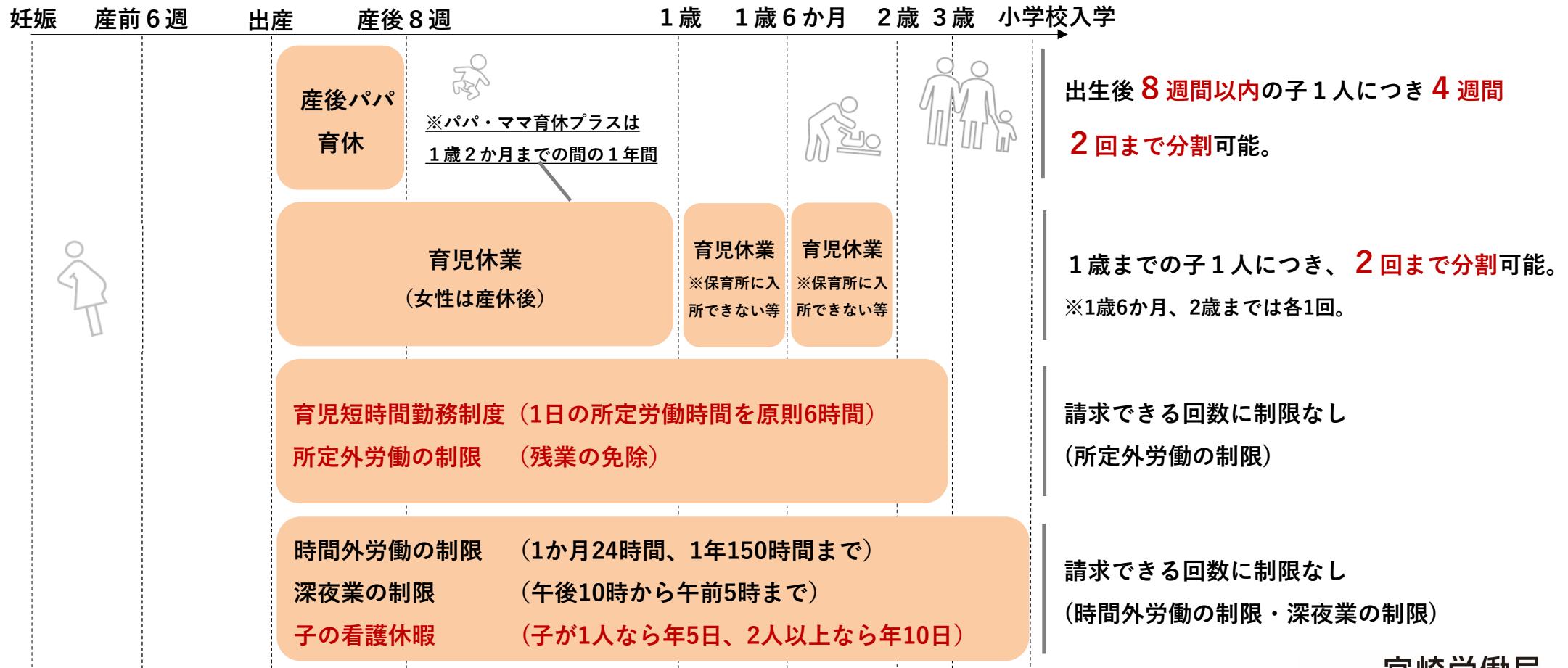
出典:総務省「令和4年就業構造基本調査」

## 2-1 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。

### 手続き方法

休業開始予定日の**1か月前まで**（1歳以降の育児休業については2週間前まで）に、書面等により事業主に申出。



## 2 - 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

介護休暇

介護休業

介護休暇

介護休業

介護休暇

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

所定外労働の制限 (残業の免除)

時間外労働の制限 (1ヶ月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)

請求できる回数に制限なし

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)

3年以上の期間内で2回以上、4つの中からいずれか

### 3 育児・介護休業法の改正内容

施行日：令和7年4月1日

#### 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。

### 3 育児・介護休業法の改正内容

施行日：令和7年4月1日

#### ①子の看護休暇の見直し

（就業規則規定例）

第〇条

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当該子の世話**
- 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。

3 取得しようとする者は、原則として、子の看護等休暇申出書（社内様式7）を事前に人事部労務課に申し出  
るものとする。

4 本制度の適用を受ける間の給与については、別途定める給与規定に基づく労務提供のなかった時間分に相  
当する額を控除した額を支給する。※

5 賞与については、その算定対象期間に本制度の適用を受ける期間がある場合においては、労務提供のな  
かった時間に対応する賞与は支給しない。※

6 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度の適用を受ける期間を通常の勤務をしているものとみな  
す。※

### 3 育児・介護休業法の改正内容

施行日：令和7年4月1日

#### 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）代替措置にテレワーク等を追加

選択する場合は規則等の見直し

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

### 3 育児・介護休業法の改正内容

施行日：令和7年4月1日

#### ②所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

（就業規則規定例）

##### 第〇条

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（以下この条において「制限期間」という。）について、制限を開始しようとする日（以下この条において「制限開始予定日」という。）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（社内様式8）を人事部労務課に提出するものとする。

### 3 育児・介護休業法の改正内容

施行日：令和7年4月1日

#### ③短時間勤務制度（3歳未満）代替措置にテレワーク等を追加

（就業規則規定例）

##### 第〇条

- 1 **3歳に満たない子**を養育する従業員は、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。
- 2 本条第1項にかかわらず、日雇従業員からの申出は拒むことができる。
- 3 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。
- 4 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。
- 5 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、育児テレワーク申出書（社内様式〇）により所属長に申し出なければならない。
- 6 本制度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。
- 7 定期昇給及び退職金の算定に当たっては、本制度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。

### 3 育児・介護休業法の改正内容

施行日：令和7年4月1日

#### ④育児のためのテレワーク

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**されています。

#### ⑤育児休業等の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 <b>300人超</b> 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概ね3カ月以内に、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。

### 3 育児・介護休業法の改正内容

施行日：令和7年4月1日

#### ⑥介護休業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①～④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

### 3 育児・介護休業法の改正内容

施行日：令和7年4月1日

#### 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、個別に行わなければなりません。  
※取得・利用を控えさせ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 ③FAX 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。③④は労働者が希望した場合のみ

### 3 育児・介護休業法の改正内容

施行日：令和7年4月1日

#### （2）介護に直面する前の早い段階（40歳等）での情報提供

義務

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歳に達する日の翌日（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 ③FAX 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、「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**言いに  
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

### 3 育児・介護休業法の改正内容

施行日：令和7年4月1日

#### ⑨介護のためのテレワーク

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、事業主の努力義務化されます。

##### 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。社内用にアレンジする等してご活用ください。

##### 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://ikuji-kaigo.mhlw.go.jp/>

制度整備や育児・介護休業を取得する社員のサポート、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 育児・介護休業法の改正内容

施行日：令和7年10月1日

#### ⑩育児期の柔軟な働き方を実現するための措置等

義務 就業規則等の見直し

##### (1) 育児期の柔軟な働き方を実現するための措置

- ・事業主は、3歳から小学校就学前の子を養育する労働者に関して、以下5つの選択をして講ずべき措置の中から、2つ以上の措置を選択して講ずる必要があります。
- ・労働者は、事業主が講じた措置の中から1つを選択して利用することができます。
- ・事業主が講ずる措置を選択する際、過半数組合等からの意見聴取の機会を設ける必要があります。

###### 選択して講ずべき措置

- ① 始業時刻等の変更
- ② テレワーク等(10日以上/月)
- ③ 保育施設の設置運営等
- 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(10日以上/年)
- ⑤ 短時間勤務制度

フルタイムでの柔軟な働き方

注：②と④は、原則時間単位で取得可とする必要があります

### 3 育児・介護休業法の改正内容

施行日：令和7年10月1日

#### (2) 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

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に対して、子が3歳になるまでの適切な時期に、事業主は柔軟な働きからを実現するための措置（1）で選択した制度（対象措置）に関する以下の自己の周知と制度利用の意向の確認を、個別に行わなければなりません。

周知時期	労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
周知事項	① 事業主が（1）で選択した対象措置（2つ以上）の内容 ② 対象措置の申出先（例：人事部など） ③ 所定外労働（残業免除）・時間外労働・深夜業の制限に関する制度
個別周知・意向確認の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX 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。③④は労働者が希望した場合のみ

望ましい

\*家庭や仕事の状況が変化する場合があることを踏まえ、労働者が選択した制度が適切であるか確認すること等を目的として、上記の時期以外（育児休業後の復帰時、短時間勤務や対象措置の利用期間中など）にも定期的に面談を行うこと

### 3 育児・介護休業法の改正内容

施行日：令和7年10月1日

#### ⑪仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮

義務

##### （1）妊娠・出産等の申出時と子が3歳になる前の個別の意向聴取

事業主は、労働者が本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時と、労働者の子が3歳になるまでの適切な時期に、子や各家庭の事情に応じた仕事と育児の両立に関する以下の事項について、労働者の意向を個別に聴取しなければなりません。

意向聴取の時期	① 労働者が本人または配偶者の妊娠・出産等を申し出たとき ② 労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間 (1歳11か月に達する日の翌々日から2歳11か月に達する日の翌日まで)
聴取内容	① 勤務時間帯 (始業および終業の時刻) 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)
意向聴取の方法	①面談 ②書面交付 ③FAX 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。③④は労働者が希望した場合のみ

### 3 育児・介護休業法の改正内容

施行日：令和7年10月1日

#### （2）聴取した労働者の意向についての配慮

義務

事業主は、（1）により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。

##### 具体的な配慮の例

- ・勤務時間帯、勤務地にかかる配置
- ・業務量の調整
- ・両立支援制度等の利用期間等の見直し
- ・労働条件の見直し

等

##### <改正後の個別周知等の義務>

労働者からの  
妊娠・出産等の申出書



1歳11ヶ月

3歳になるまでの  
適切な時期

2歳11ヶ月

3歳



「育児休業制度」  
の個別周知・意向確認

「柔軟な働き化を実現するための措  
置」の個別周知・意向確認  
⇒ ⑩（2）参照

個別の意向聴取と配慮  
⇒ ⑪（1）（2）参照

個別の意向聴取と配慮  
⇒ ⑪（1）（2）参照

：見直し

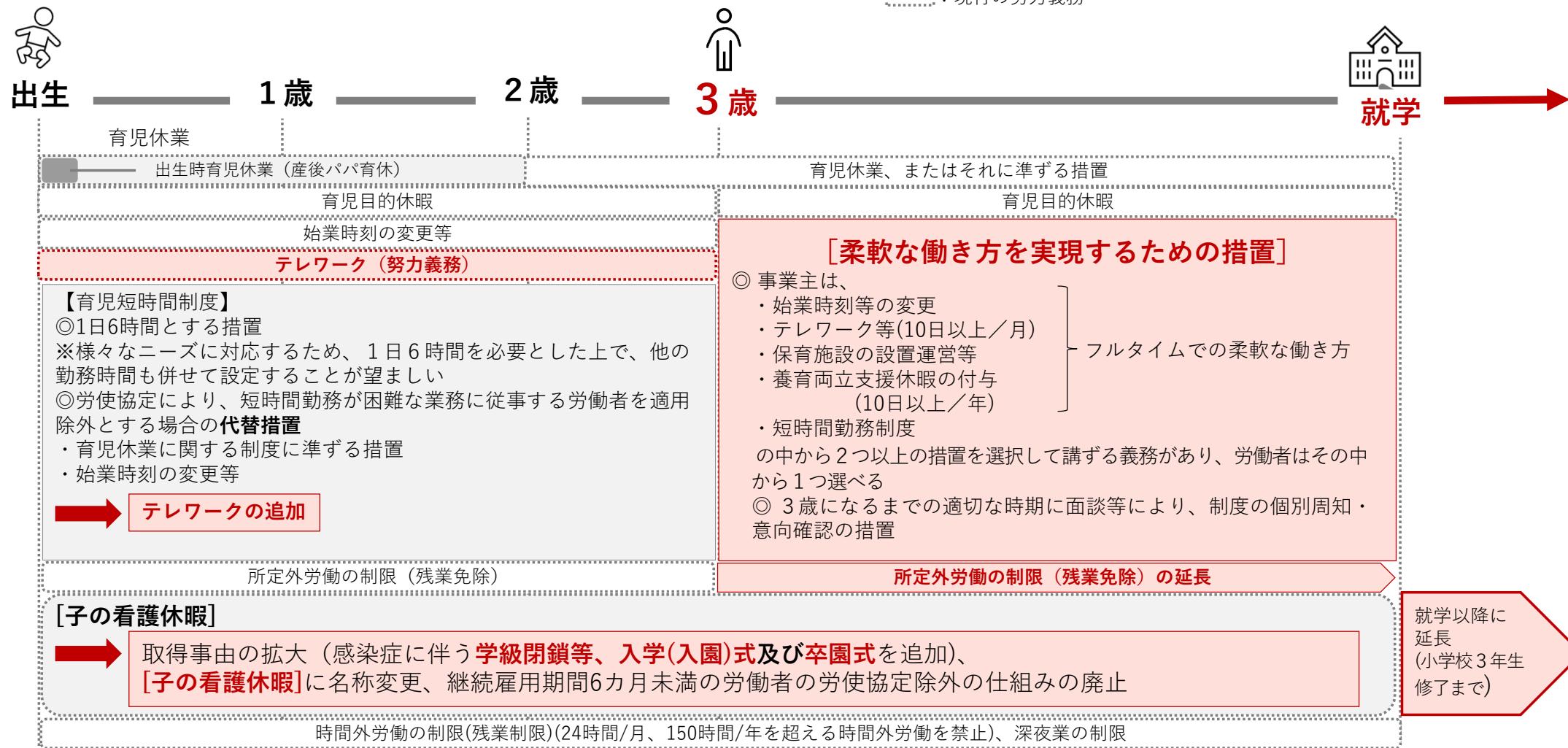
：現行の措置義務

# 【改正後と仕事と育児の両立イメージ】

■ : 見直し

■ : 現行の措置義務

□ : 現行の努力義務



改正育児・介護休業法の施行に伴い、  
令和7年10月から、両立支援等助成金の

## 『柔軟な働き方選択制度等支援コース』が新しくなりました

①制度<sup>(※)</sup>を3つ導入し、対象労働者が制度を利用した場合 20万円

制度<sup>(※)</sup>を4つ以上導入し、対象労働者が制度を利用した場合 25万円

制度<sup>(※)</sup>とは、3歳以降小学校就学前までの子を養育する労働者が利用できる、次の制度

- フレックスタイム制度か時差出勤制度
- 育児のためのテレワーク等
- 育児短時間勤務制度
- 保育サービスの手配及び費用補助
- 養育両立支援休暇制度

②法を上回る内容の有給の「子の看護等休暇制度<sup>(※※)</sup>」の整備 30万円

(※※)子の看護等休暇(育児・介護休業法第16条の2)であり、以下のいずれにも該当する制度

- 有給休暇(年次有給休暇として与えられるものを除く。)である
- 1つの年度において、10日以上が付与される
- 時間単位で取得でき、始業・終業時刻と連続しない「中抜け」ができる制度である
- 1日の所定労働時間を変更することなく利用できる

③上記①や②の制度について、中学校修了までの子を養育する労働者が利用できるものとした場合

20万円加算

④育児休業取得状況等の情報を指定のWEBサイトで公開した場合 2万円加算