

令和7年4月1日より順次施行

# 育児・介護休業法

## 次世代育成支援対策推進法

### の改正について

— 仕事と育児・介護

もっと両立のしやすい環境へ —



厚生労働省

滋賀労働局

働きやすい滋賀をめざして

育てる男が、家族を支える。社会が動く。



# 目次

1 現行の育児・介護休業法 概要 … p.2

2 法改正の趣旨・概要 … p.4

3 改正の具体的内容

3 - 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 … p.6

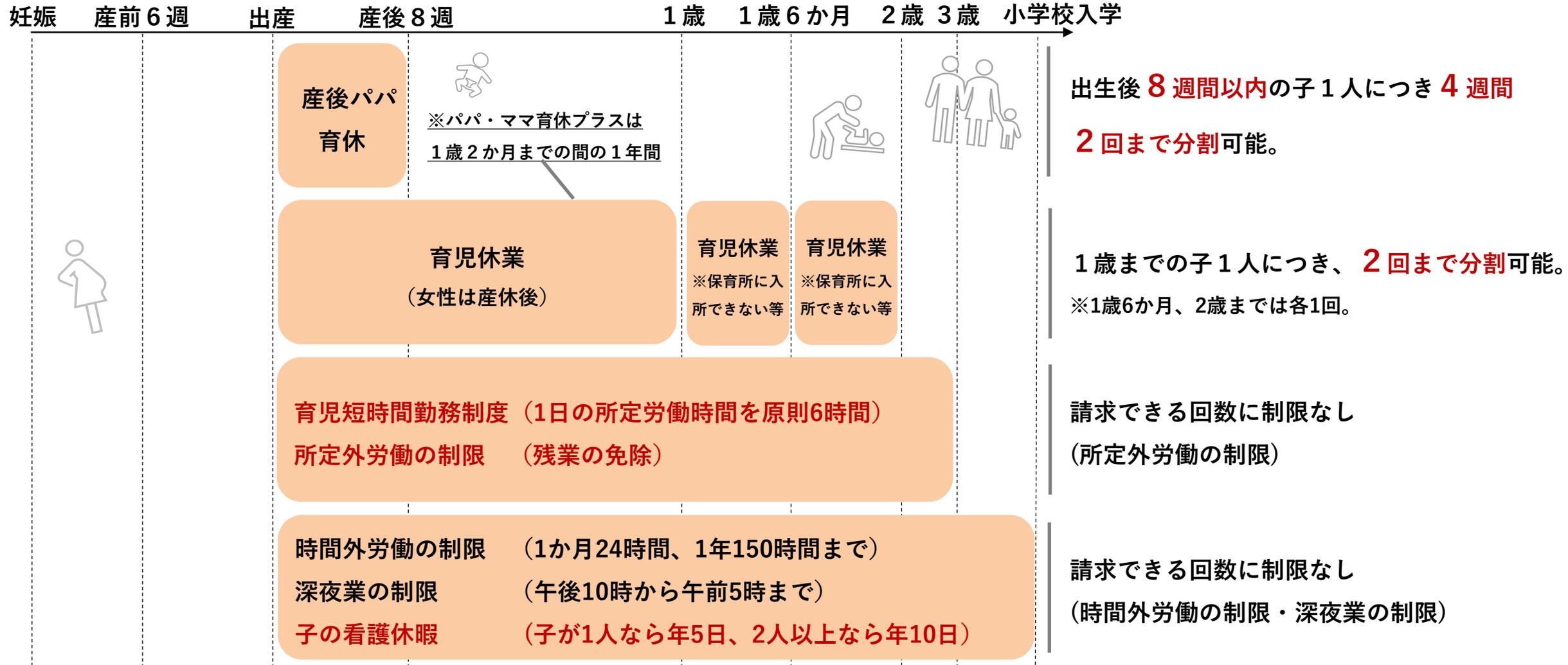
3 - 2 育児休業の取得状況、公表義務の拡大／次世代育成支援対策の推進・強化…p.13

3 - 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 … p.19

# 1 現行の育児・介護休業法 概要

## 現行の育児休業等制度概要（仕事と育児の両立支援制度）

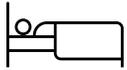
育児休業等の制度概要は、以下のとおりです。



# 現行の介護休業等制度概要（仕事と介護の両立支援制度）

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



介護終了



介護休業

介護休業

介護休業

対象家族 **1人**につき、**通算93日**、**3回**まで分割可能。

介護休暇

介護休暇

介護休暇

介護休暇

介護休暇

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カ月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

## 法改正について

改正

育児・介護休業法

次世代育成支援対策推進法

の改正が令和6年5月31日に公布されました



令和7年4月1日から段階的に施行されます

## 法改正の趣旨・概要

**趣旨** 男女ともに仕事と育児・介護を両立できるようにする

---

**概要 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**

**概要 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

**概要 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

### 3 改正の具体的内容

## 3 - 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

#### 概要 1

→ 改正点が **5** つあります。

**改正①** 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設

**改正②** 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮

**改正③** 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大（3歳まで→小学校就学前）

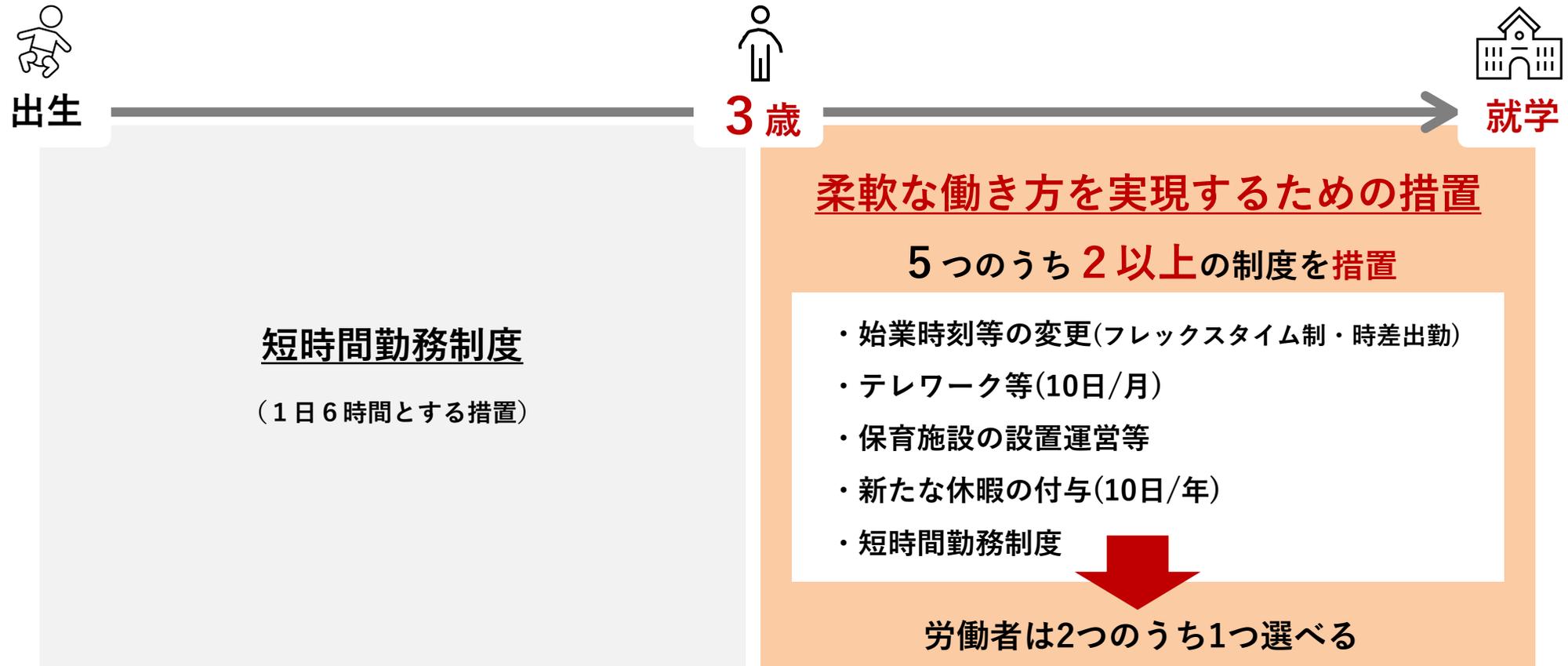
**改正④** 子の看護休暇の見直し（取得事由、対象となる子の範囲の拡大等）

**改正⑤** 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務

① 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設（その1）

施行日：令和7年10月1日

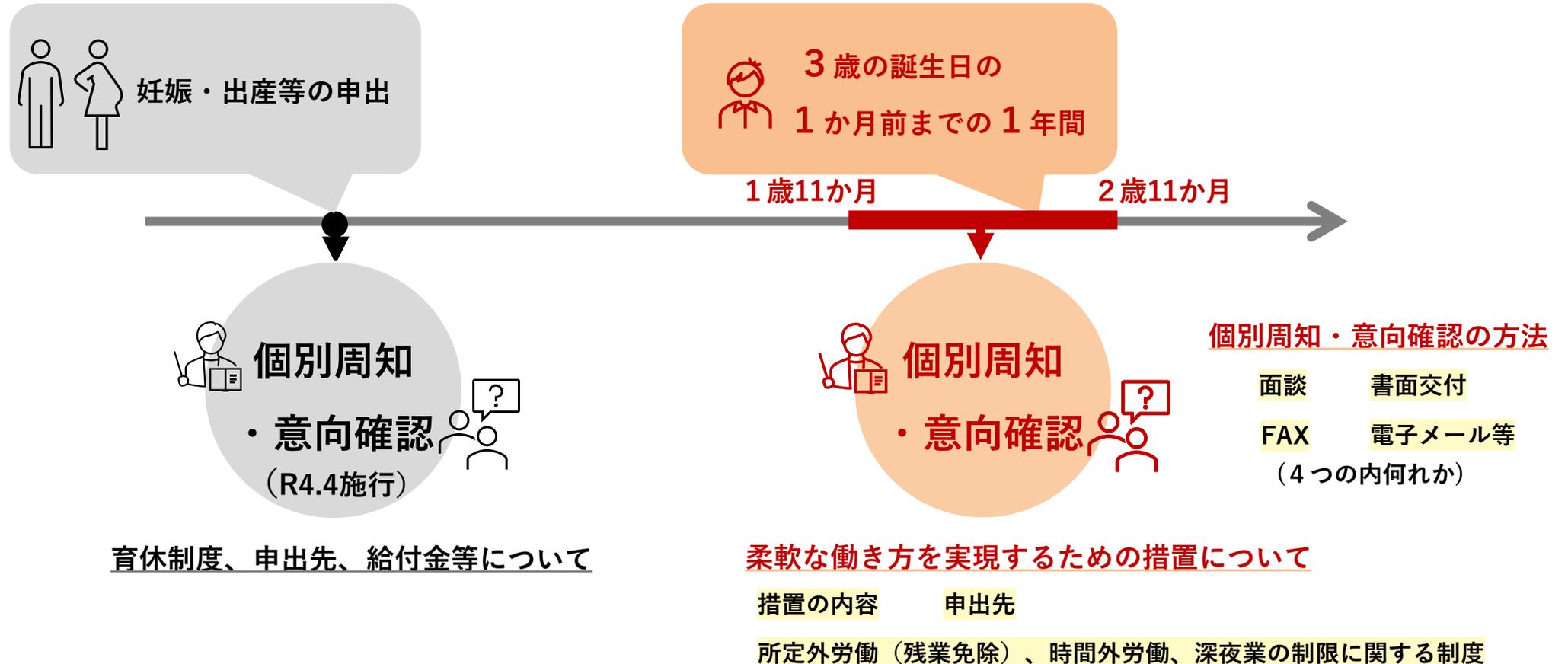
3歳以上、小学校就学前の子を養育する労働者に対して、職場のニーズを把握した上で、柔軟な働き方を実現するための措置を講ずる必要があります。



① 「柔軟な働き方を実現するための措置」の創設（その2）

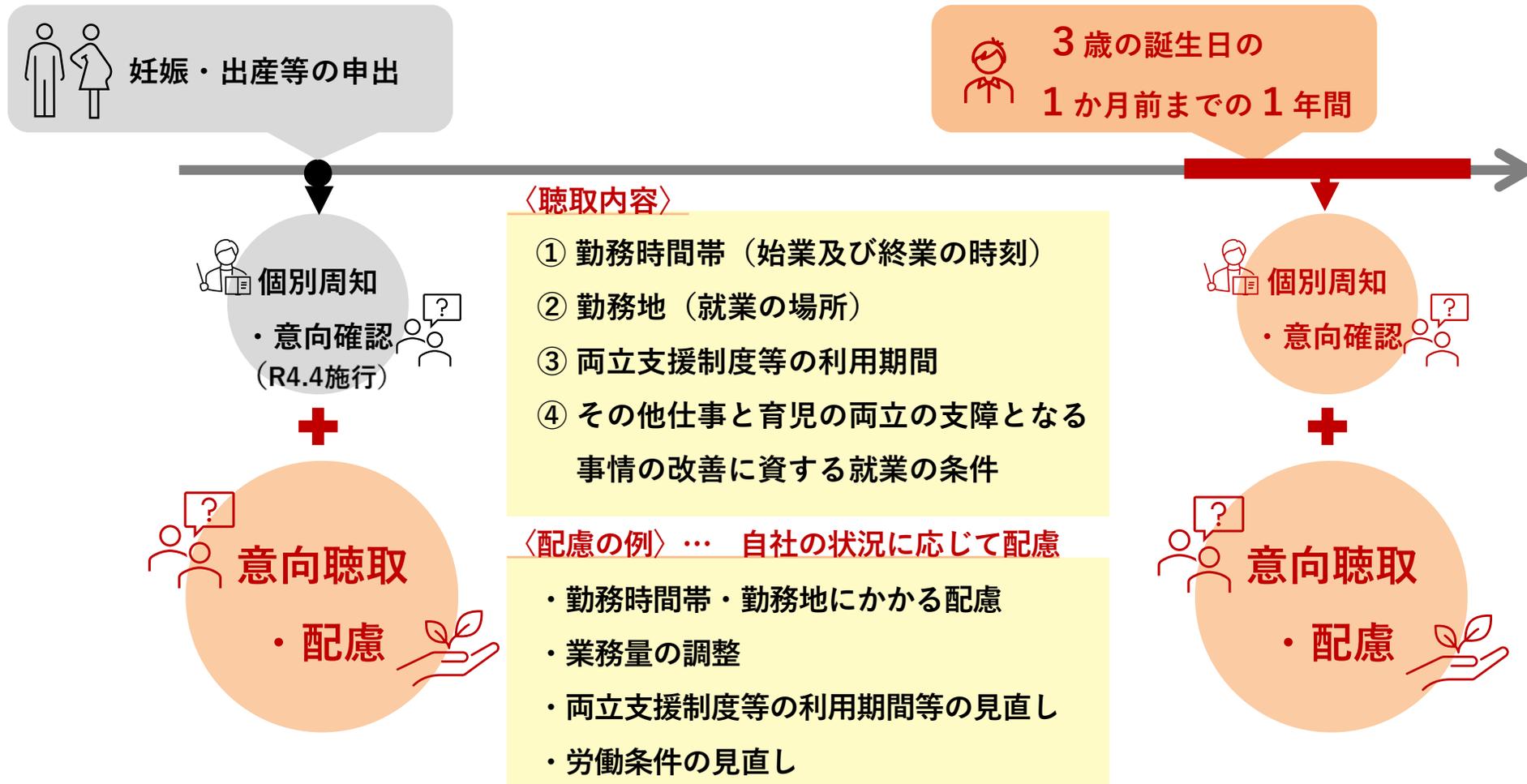
施行日：令和7年10月1日

本人又は配偶者の妊娠・出産等の申出をした労働者や3歳に満たない子を養育する労働者に対して、個別に周知・制度利用の意向確認を行わなければなりません。



## ② 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前の個別の意向聴取・配慮

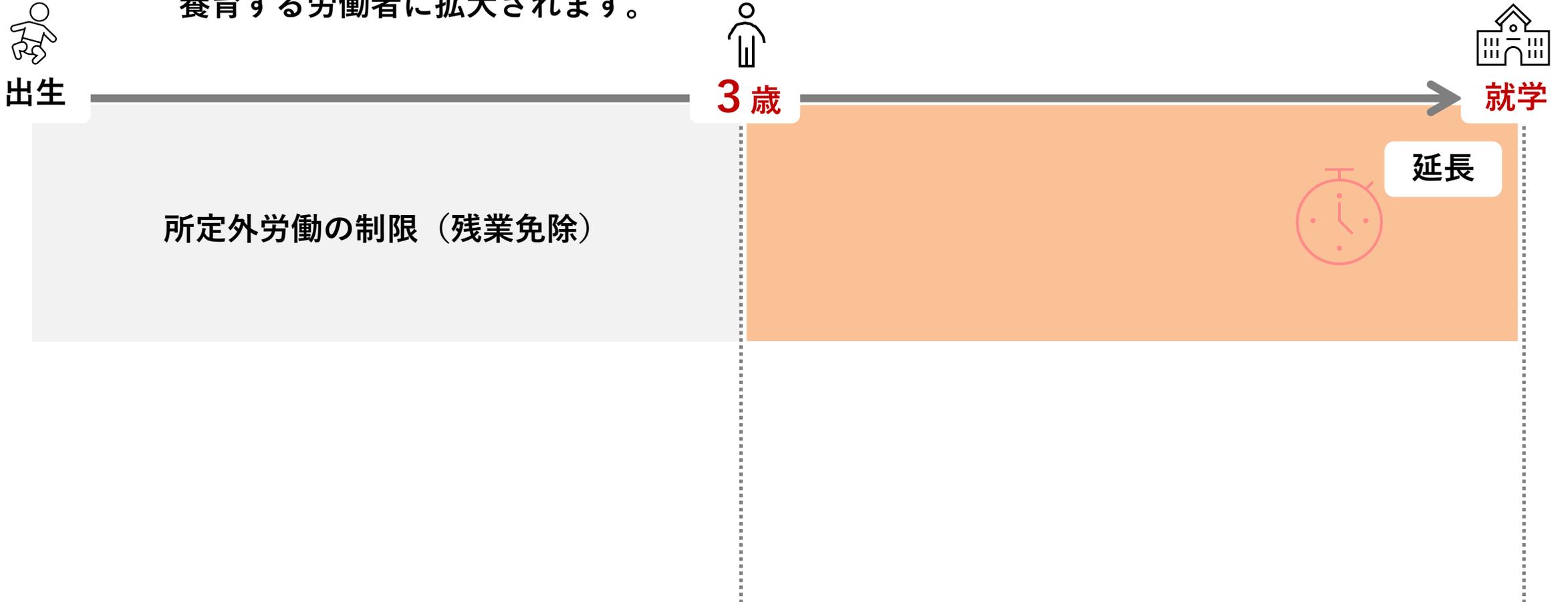
本人又は配偶者の妊娠・出産等を申し出た時や、子が3歳になるまでの適切な時期に、**労働者の意向を個別に聴取し、配慮しなければなりません。**



### ③ 所定外労働の制限（残業免除）の対象拡大

施行日：令和7年4月1日

所定外労働の制限（残業免除）の対象となる労働者の範囲が、**小学校就学前の子を**  
養育する労働者に拡大されます。



④ 子の看護休暇の見直し

施行日：令和7年4月1日

子の看護休暇について、名称・対象範囲・取得事由・除外事由が変更されます。

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校就学の始期に達するまで

【取得事由】

- 病気・けが
- 予防接種・健康診断

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) 引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2) 週の所定労働日数が2日以下

令和7年4月1日～

【名称】

- 「子の看護**等**休暇」

【対象となる子の範囲】

- 小学校**3年生修了**までに**延長**

【取得事由】（※詳細は省令）

- **感染症に伴う学級閉鎖等**
- **入園(入学)式、卒園式** を追加

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1) を撤廃し、(2) のみに  
(週の所定労働日数が2日以下)

※ 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）と変更ありません。

⑤ 3歳になるまでの子を養育する労働者に関するテレワークの努力義務 施行日：令和7年4月1日

- ・ 3歳に満たない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。
- ・ 短時間勤務制度を講ずることが困難な場合の**代替措置**に、**テレワーク**が追加されます。



### 3 改正の具体的内容

## 3-2 育児休業の取得状況、公表義務の拡大／次世代育成支援対策の推進・強化

#### 概要2

→ 改正点が**3**つあります。

**改正①** 育児休業の取得状況、公表義務の対象拡大

**改正②** 次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長

**改正③** 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時の、育児休業の  
取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定

① 育児休業の取得状況、公表義務の対象拡大（その1）

施行日：令和7年4月1日

育休取得状況の公表義務が拡大されます



常時雇用する労働者とは、以下の何れかに該当する労働者です。

- ① 期間の定めなく雇用されている者
- ② 過去1年以上引き続き雇用されている者または雇入れの時から1年以上引き続き雇用されると見込まれる者（一定の期間を定めて雇用されている者または日々雇用される者であり、その雇用期間が反復更新され、事実上①と同等と認められる者。）

① 育児休業の取得状況、公表義務の対象拡大（その2）

施行日：令和7年4月1日

男性労働者の  
育休等の  
取得状況

年1回

インターネット  
等による公表

①又は②のいずれかの割合を公表しなければならない

①育児休業等の取得割合

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

②育児休業等と育児目的休暇の取得割合

$$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数} + \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度を利用した男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$$

公表前事業年度終了後、おおむね3か月以内に公表

事業年度末 (決算時期)	初回公表期限	事業年度末 (決算時期)	初回公表期限
3月	令和7(2025)年6月末	9月	令和7(2025)年12月末
4月	令和7(2025)年7月末	10月	令和8(2026)年1月末
5月	令和7(2025)年8月末	11月	令和8(2026)年2月末
6月	令和7(2025)年9月末	12月	令和8(2026)年3月末
7月	令和7(2025)年10月末	1月	令和8(2026)年4月末
8月	令和7(2025)年11月末	2月	令和8(2026)年5月末

■両立支援のひろば（厚生労働省運営ウェブサイト）

育児休業取得率の公表や両立支援に取り組む企業の事例検索等が行えます。

<https://ryouritsu.mhlw.go.jp/>



② 次世代育成支援対策推進法の有効期限の延長

施行日：公布の日（令和6年5月31日）

次世代育成支援対策推進法が延長されました

令和7年3月末まで  
（時限立法）



令和17年3月末まで  
**10年間延長**

### ③ 次世代育成支援対策推進法に基づく行動計画策定時の、育児休業の取得状況等に係る状況把握・数値目標の設定

#### 行動計画の策定制度

常時雇用労働者100人超：義務

常時雇用労働者100人以下：努力義務

基準を  
満たした  
場合



厚生労働大臣  
による認定

認定基準（省令事項）の見直し  
・育児休業取得率の基準を引上げ  
・時間外労働の基準の引上げ  
（育児世代に注目した基準も追加）  
・男性の育児休業取得期間の延伸の  
ための基準  
を追加

自主的な  
行動計画の策定

都道府県労働局への届出・  
事業主による公表、実施

計画終了  
目標達成

#### PDCAサイクルの確立

育児休業取得状況  
労働時間の状況を把握

改善すべき事情を分析

分析結果を勘案して新たな  
行動計画を策定又は変更

#### 数値目標

- ・育児休業の取得状況
- ・労働時間の状況

#### の設定を義務付け

※男性の育児休業等取得率、フルタイム労働者の各月の時間外・休日労働時間

# くるみん認定基準の主な改正内容

		旧基準	新基準
認定基準 (共通)	育児休業等を行うことができる女性 有期雇用労働者の育児休業等取得率	なし	<u>75%</u>
	成果に関する具体的な目標を定めて 実施する措置の選択肢	①所定外労働の削減  ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等そ の他働き方の見直しに関する多様な 労働条件の整備	①男性労働者の育児休業等の取得期間の 延伸 ②年次有給休暇の取得の促進 ③短時間正社員制度、在宅勤務等その他 働き方の見直しに関する多様な労働条件 の整備
くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>10%</u>  <u>20%</u>	<u>30%</u>  <u>50%</u>
	雇用する労働者1人当たりの 各月ごとの時間外労働及び 休日労働の合計時間数	45時間未満（全てのフルタイム労働 者）	30時間未満（全てのフルタイム労働者） 又は45時間未満（25～39歳のフルタイ ム労働者）
	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>7%</u>  <u>15%</u>	<u>10%</u>  <u>20%</u>
トライ くるみん 認定基準 	男性労働者の育児休業等取得率 又は 男性労働者の育児休業等・育児目的 休暇の取得率	<u>30%</u>  <u>50%</u>	<u>50%</u>  <u>70%</u>
	雇用する労働者1人当たりの 各月ごとの時間外労働及び 休日労働の合計時間数	45時間未満（全てのフルタイム労働 者）	30時間未満（全てのフルタイム労働者） 又は45時間未満（25～39歳のフルタイ ム労働者）
	能力の向上又はキャリア形成の 支援のための取組に係る計画の策定 及び実施の対象	女性労働者	男性労働者及び女性労働者

### 3 改正の具体的内容

## 3-3 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

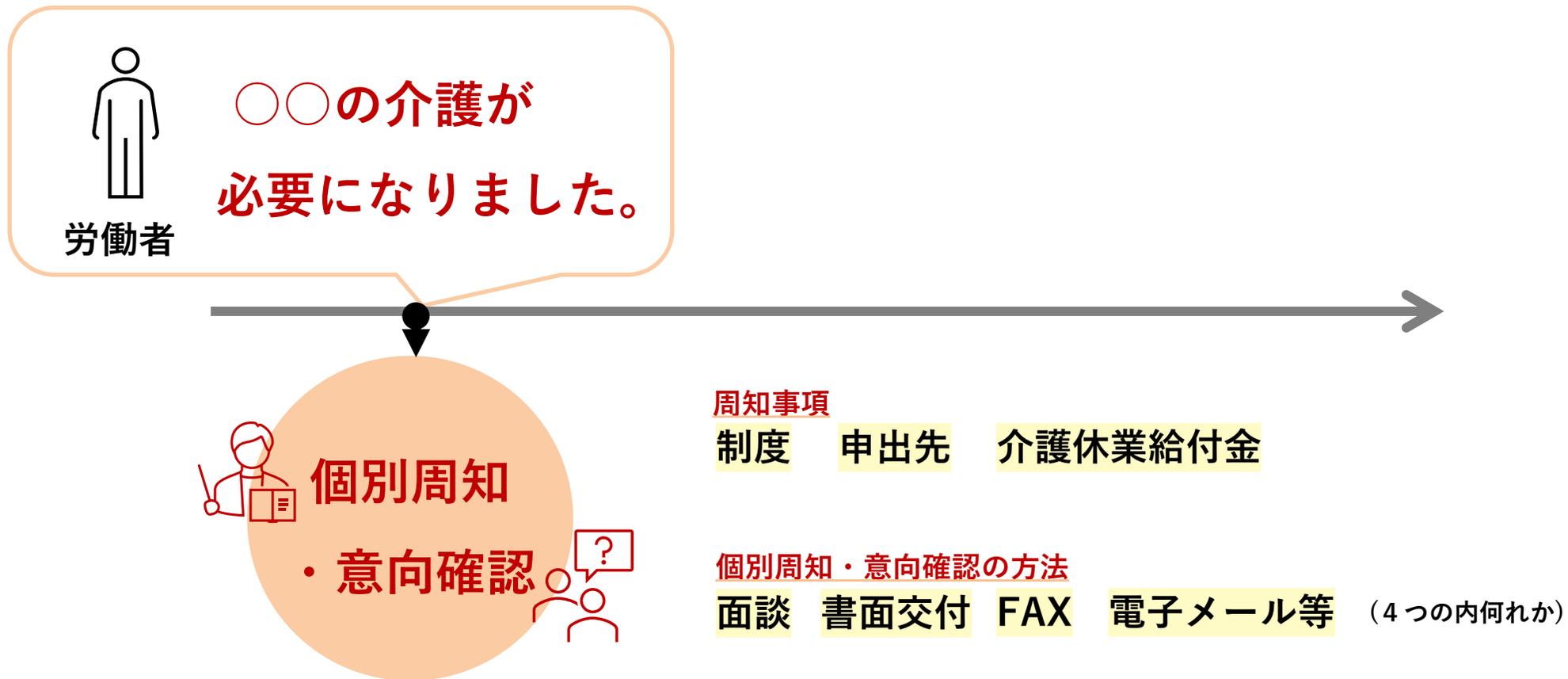
#### 概要 3

→ 改正点が **5** つあります。

- 改正① 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する両立支援制度等についての個別の周知・意向確認の義務付け
- 改正② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供
- 改正③ 介護に関する雇用環境整備の義務付け
- 改正④ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し
- 改正⑤ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務

# ① 介護に直面した旨を申し出た労働者に対する両立支援制度等についての個別の周知・意向確認義務付け

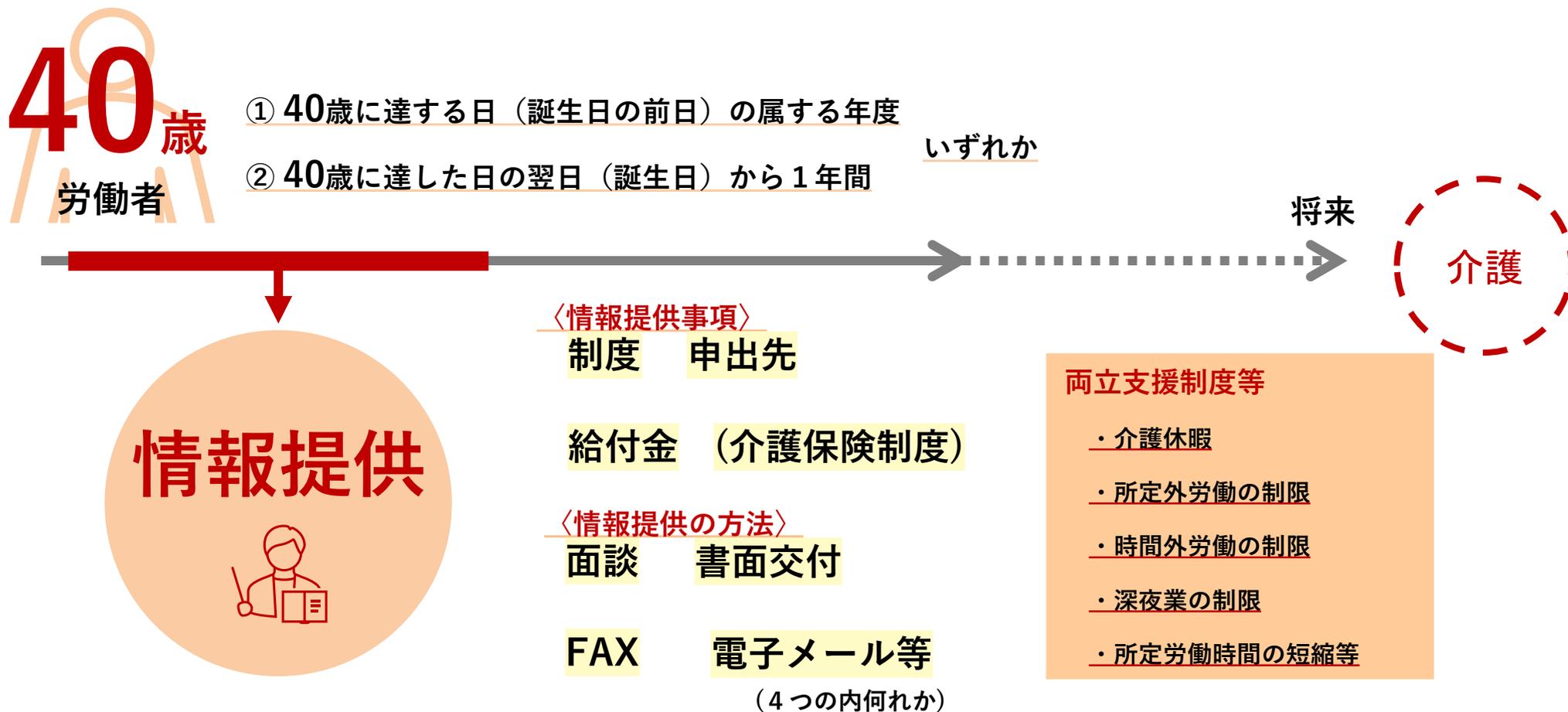
労働者が「介護に直面した」旨を申出たら、介護休業及び介護両立支援制度等に関する事項の周知と制度利用の意向確認を行わなければなりません。



## ② 労働者等への両立支援制度等に関する早期の情報提供

施行日：令和7年4月1日

介護に直面する前の早めの段階（40歳等）で、両立支援制度等に関する情報提供を行う必要があります。



③ 介護に関する雇用環境整備の義務付け

施行日：令和7年4月1日

介護休業の申出・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、  
雇用環境の整備に関する措置を講じる必要があります。



いずれかの措置を講じ、介護休業等の申出を円滑に

④ 介護休暇の労使協定の仕組みの見直し

施行日：令和7年4月1日

介護休暇について、除外事由が変更されます。

改正前

【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1)引き続き雇用された期間が6か月未満
- (2)週の所定労働日数が2日以下

令和7年4月1日～

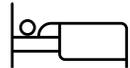
【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (1)を撤廃し、(2)のみに  
(週の所定労働日数が2日以下)

## ⑤ 家族を介護する労働者に関するテレワークの努力義務 施行日：令和7年4月1日

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。

常時介護が必要



介護終了



テレワーク

