

改正育児・介護休業法等 について

令和7年9月

大阪労働局 雇用環境・均等部 指導課

育児・介護休業法とは？

- ・子育てをしていたり家族の介護を行っている労働者が「仕事」と「家庭」を両立できるようにすることを目的とした法律。
- ・原則子が1歳になるまで取得できる「育児休業」、家族を介護する労働者が取得できる「介護休業」などが定められています。
- ・平成4年に施行されてから、制度の取得状況等を踏まえ、定期的に見直されて改正されています。

育児・介護休業法の概要

※令和6年5月31日公布の改正法の内容

赤文字：令和7年4月1日施行／青文字：令和7年10月1日施行

育児関係の制度(概要)

※各種制度の利用につき、一定の要件や労使協定で除外できる場合があります。詳細については、ホームページ掲載の各種資料をご覧ください。

●育児休業

- ・子が1歳（保育所に入所できないなど、一定の場合は最長2歳）に達するまでの育児休業の権利を保障（父母ともに育児休業を取得する場合で一定の要件を満たす場合は子が1歳2か月に達するまでの間の1年間【パパ・ママ育休プラス】）
- ・子が1歳に達するまでに分割して原則2回まで取得可能

●出生時育児休業（産後パパ育休）

- ・子の出生後8週間以内に4週間まで出生時育児休業の権利を保障
- ・まとめて申し出ること2回に分割して取得可能（※上記育児休業とは別に取得可能）

●子の看護等休暇

- ・小学校3年生修了までの子を養育する労働者が請求した場合、取得可能
- ・対象の子1人につき年5日／2人以上で年10日取得可能（1日又は時間単位）
- ・対象の子の病気・けが、予防接種・健康診断、感染に伴う学級閉鎖等、入園(入学)式、卒園式について取得可能
- ・労使協定の締結により除外できる労働者につき、「引き続き雇用された期間が6か月未満」の要件を撤廃し、「週の所定労働日数が2日以下」のみとなる。

●所定外労働の制限

- ・小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合、所定外労働を制限。

●時間外労働・深夜業の制限

- ・小学校就学前の子を養育する労働者が請求した場合、時間外労働・深夜業を制限。

●育児のための所定労働時間の短縮措置等

- ・3歳に満たない子を養育する労働者（1日の所定労働時間が6時間以下である労働者を除く）に、一日の所定労働時間を原則として6時間とする措置を講ずることの義務づけ。

●3歳に満たない子の育児のためのテレワークの導入（努力義務）

●柔軟な働き方を実現するための措置等

- ・3歳から小学校就学前の子を養育する労働者について、利用可能。
- ・事業主が以下の措置から2以上を選択して講じ、労働者が1つを選択して利用。

→始業時刻等の変更、テレワーク（10日/月）、保育施設の設置運営等、短時間勤務、新たな休暇（養育両立支援休暇）の付与（10日/年）

育児休業の取得状況の公表

- 育休取得状況の公表義務（常時雇用労働者数1,000人超の企業→300人超へ拡大）

介護関係の制度(概要)

※要介護状態(2週間以上の常時介護を必要とする状態)の対象家族を介護するための制度

●介護休業

- ・対象家族1人につき通算93日の範囲内で介護休業の権利を保障（3回に分割可能）

●介護休暇

- ・対象家族1人につき年5日／2人以上で年10日取得可能（1日又は時間単位）
- ・労使協定の締結により除外できる労働者につき、「引き続き雇用された期間が6か月未満」の要件を撤廃し、「週の所定労働日数が2日以下」のみとなる。

●所定外労働・時間外労働・深夜業の制限

- ・要介護状態の対象家族を介護する労働者がその介護のために請求した場合、制限。

●介護のためのテレワークの導入（努力義務）

●介護のための所定労働時間の短縮措置等

- ・対象家族1人につき、利用開始から3年の間で2回以上の利用を可能とする、以下の措置のいずれかを講ずることの義務付け。
- 所定労働時間を短縮する制度・フレックスタイム制・時差出勤制度・介護費用助成その他これに準ずる制度

労働者への個別周知・意向確認、雇用環境整備の措置

- ・本人または配偶者の妊娠・出産などを申し出た労働者
- 育児休業制度等を個別に周知し、休業の取得意向を確認する義務（上記の申出時や養育する子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向を聴取し配慮する義務の追加）
- ・家族の介護に直面した旨を申し出た労働者
- 介護休業に関する制度、両立支援制度等を個別に周知し、取得意向を確認する義務
- ・介護に直面する前の早い段階（40歳等）の労働者
- 介護に関する両立支援制度等に関する情報提供義務
- ・事業主に、育児休業及び出生時育児休業の申出が円滑に行われるようにするため、介護離職を防止するため、研修や相談窓口の設置等の雇用環境整備の措置を講ずることを義務付け。

不利益取扱いの禁止等

- ・労働者の制度利用の申出又は取得等を理由とする解雇その他不利益な取扱いの禁止
- ・事業主に、休業等に関するハラスメント防止措置を講ずることを義務付け。

次世代育成支援対策推進法とは？

- ・ 次代の社会を担う子どもが健やかに生まれ、育成される環境を整備するために、国、地方公共団体、企業、国民が担う責務を明らかにした法律。
- ・ 常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、一般事業主行動計画を策定し、公表、周知したうえで管轄の労働局に届出することが義務付けられています。
- ・ 令和7年3月31日までの時限立法でしたが、今回の改正でさらに10年延長になりました。

今回の改正の趣旨

- 男女ともに仕事と家庭を両立できるようにするため、子の年齢に応じた柔軟な働き方を実現するための措置が拡充されます。
- 介護離職防止のため、仕事と介護の両立支援制度を強化する措置を図ります。
- 育児休業の取得状況の公表義務が拡大されます。
- 次世代育成支援対策の推進・強化を図ります。

法律の施行時期

改正法は、（１）、（２）の二段階に分けて施行されます。

（１）令和７年４月１日

（２）令和７年１０月１日

(1) 令和7年4月1日に
施行された内容

①子の看護休暇の見直し

○看護休暇とは？

負傷し、または疾病にかかった子の世話又は疾病の予防を図るために必要な世話を行う労働者に対して与えられる休暇

- ・ 1 年度につき 5 日、子が二人以上いるときは 1 0 日
- ・ 時間単位で取得できる休暇制度

①子の看護休暇の見直し

改正前

【名称】

- 「子の看護休暇」

【対象となる子の範囲】

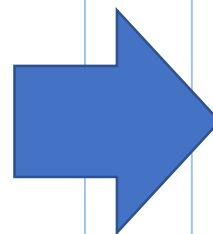
- 小学校就学の始期に達するまで

【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



改正後

【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

【新たに追加された取得事由】

- 感染症に伴う学級閉鎖等
- 入園（入学）式、卒園式

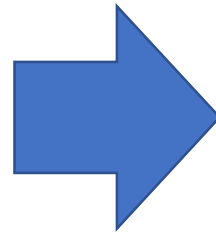
【労使協定の締結により除外できる労働者】

- (2) 週の所定労働日数が2日以下**のみに**

②育児のための所定外労働の制限の 対象拡大

改正前

- ・ 3歳に満たない子を養育する労働者は、請求すれば所定外労働の制限を受けることが可能。



改正後

- ・ 小学校就学前の子を養育する労働者が請求可能に。

③－ 1 介護休暇の対象範囲拡大

○介護休暇とは？

要介護状態にある対象家族の介護や世話を行う労働者に対して
与えられる休暇

- ・ 1 年度において 5 日間、対象家族が 2 人以上の場合に
あっては 1 0 日間取得可能
- ・ 時間単位で取得できる。

③－ 1 介護休暇の対象範囲拡大

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



改正後

【労使協定の締結により除外できる労働者】

(2) 週の所定労働日数が2日以下 **のみに**

③－ 2 介護に直面した労働者への 個別周知・意向確認の措置の義務化

- ・労働者が対象家族が介護を必要とする状況に至ったことを会社に対して申出した場合には、会社は介護休業制度に関する事項の周知、制度利用の意向確認を個別に行わなければならない。

【周知事項】

- ①介護休業・介護両立支援制度（制度の内容）
- ②①の制度の申出先
- ③介護休業給付金に関すること

③－ 3 介護に直面する前の早い段階での 両立支援制度等の情報提供

- ・ 介護休業、介護両立支援制度の利用について、労働者の関心と理解を深めるため、会社は労働者が40歳に達した日の一定の期間内※において、**労働者に介護休業制度等について情報提供しなければなりません。**

※①労働者が40歳に達する日の属する年度 ②労働者が40歳に達する日の翌日から1年間 のいずれか

【周知事項】

- ①介護休業制度、介護両立支援制度（制度の内容）
- ②①の制度申出先
- ③介護休業給付金に関すること

③－ 4 仕事と介護の両立支援制度を利用しやすい環境の整備

・会社は、介護休業、介護両立支援制度の申出が円滑に行われるようにするために、次のいずれかの措置を講じなければなりません。

- ① 労働者に対する介護休業、介護両立支援制度等に関する研修
- ② 介護休業・介護両立支援制度等に関する窓口の設置
- ③ 自社の労働者への介護休業・両立支援制度等の取得事例の収集・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

④育児・介護のためのテレワーク導入が 努力義務化

- 3歳に満たない子を養育する労働者
- 要介護状態の家族を介護する労働者

上記の労働者が、テレワークを選択することができるよう
措置を講じることが努力義務化されます。

【参考】介護休業等の対象

- ・介護休業は、対象家族であって2週間以上の期間にわたり常時介護を必要とする状態にある者（障害児・者や医療的ケア児・者を介護・支援する場合を含む※。）を介護するための休業。

※乳幼児の通常の成育過程において日常生活上必要な便宜を供与する場合は含まない

【常時介護を必要とする状態とは】 以下の①または②

- ①介護保険制度の要介護状態区分において要介護2以上であること
- ②次ページ参照

要介護状態の判断基準についての表		下記の状態①～⑫のうち、2が2つ以上または3が1つ以上該当し、かつ、その状態が継続すると認められること。		
(赤字は改正箇所)		1 (注1)	2 (注2)	3
①座位保持（10分間一人で座っていることができる）		自分で可	支えてもらえればできる (注3)	できない
②歩行（立ち止まらず、座り込まずに5m程度歩くことができる）		つかまらないでできる	何かにつかまればできる	できない
③移乗（ベッドと車いす、車いすと便座の間を移るなどの乗り移りの動作）		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
④水分・食事摂取 (注4)		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑤排泄		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑥衣類の着脱		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑦意思の伝達		できる	ときどきできない	できない
⑧外出すると戻れないことや、危険回避ができないことがある (注5)		ない	ときどきある	ほとんど毎回ある
⑨物を壊したり衣類を破くことがある		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある (注6)
⑩周囲の者が何らかの対応をとらなければならないほどの物忘れなど 日常生活に支障を来すほどの認知・行動上の課題がある (注7)		ない	ときどきある	ほとんど毎日ある
⑪医薬品又は医療機器の使用・管理		自分で可	一部介助、見守り等が必要	全面的介助が必要
⑫日常の意思決定 (注8)		できる	本人に関する重要な意思決定はできない (注9)	ほとんどできない

(注1) 各項目の1の状態中、「自分で可」には、福祉用具を使ったり、自分の手で支えて自分でできる場合も含む。

(注2) 各項目の2の状態中、「見守り等」とは、常時の付き添いの必要がある「見守り」や、認知症高齢者、障害児・者の場合に必要な行為の「確認」、「指示」、「声かけ」等のことである。

(注3) 「①座位保持」の「支えてもらえればできる」には背もたれがあれば一人で座っていることができる場合も含む。

(注4) 「④水分・食事摂取」の「見守り等」には動作を見守ることや、摂取する量の過小・過多の判断を支援する声かけを含む。

(注5) 「危険回避ができない」とは、発達障害等を含む精神障害、知的障害などにより危険の認識に欠けることがある障害児・者が、自発的に危険を回避することができず、見守り等を要する状態をいう。

(注6) 「⑨3の状態（「物を壊したり衣類を破くことがほとんど毎日ある」）」には「自分や他人を傷つけることがときどきある」状態を含む。

(注7) 「⑩認知・行動上の課題」とは、例えば、急な予定の変更や環境の変化が極端に苦手な障害児・者が、周囲のサポートがなければ日常生活に支障を来す状況（混乱・パニック等や激しいこだわりを持つ場合等）をいう。

(注8) 「⑫日常の意思決定」とは毎日の暮らしにおける活動に関して意思決定ができる能力をいう。

(注9) 慣れ親しんだ日常生活に関する事項（見たいテレビ番組やその日の献立等）に関する意思決定はできるが、本人に関する重要な決定への合意等（ケアプランの作成への参加、治療方針への合意等）には、支援等を必要とすることをいう。

⑤男性労働者の育児休業取得率等の 公表義務の拡大

常時雇用する労働者数が一定以上の企業は、年1回、男性労働者の育児休業等の取得状況をインターネットにより公表することが義務付けられています。

⑤男性労働者の育児休業取得率等の 公表義務の拡大

○公表内容 次の①②いずれかの割合（小数点第2位以下切り捨て）

①育児休業等の取得割合	②育児休業等と育児目的休暇の取得割合
$\frac{\text{育児休業等をした男性労働者の数}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$	$\frac{\begin{array}{c} \text{育児休業等をした男性労働者の数} \\ + \\ \text{小学校就学前の子の育児を目的とした休暇制度} \\ \text{を利用した男性労働者の数の合計数} \end{array}}{\text{配偶者が出産した男性労働者の数}}$

⑤男性労働者の育児休業取得率等の 公表義務の拡大

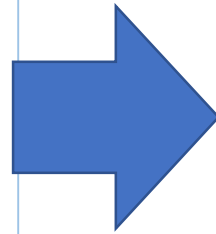
改正前

【対象】

常時雇用する労働者が
1 0 0 0 人を超える企業

【公表する数値】

小数点第 1 位以下切捨て



改正後

【対象】

常時雇用する労働者が
3 0 0 人を超える企業に拡大

【公表する数値】

小数点**第 2 位**以下切捨て

⑤男性労働者の育児休業取得率等の 公表義務の拡大

○公表時期

公表前事業年度終了後おおむね3か月以内に公表してください。

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

⑥次世代育成支援対策推進法の改正

- 常時雇用する労働者が101人以上の事業主は、一般事業主行動計画を策定し、公表、周知したうえで管轄の労働局に届出することが義務付けられています。
- 令和7年4月1日以降に策定・変更する行動計画には、次のことも義務付けられます。
 - ① 計画策定時の男性の育児休業取得状況、労働時間の状況把握（PDCAサイクルの実施）
 - ② 行動計画に、**男性の育児休業取得率・労働時間の状況に関する数値目標をそれぞれ設定**

(2) 令和7年10月1日に
施行される内容

①柔軟な働き方を実現するための措置

3歳以上小学校就学前の子を養育する労働者に対して、
会社は、あらかじめ職場のニーズを把握したうえで、
2つ以上の措置を選択し措置を講じることが義務付けられました。

①柔軟な働き方を実現するための措置

会社が選択する制度は次のとおりです。

- 始業時刻等の変更（時差出勤・フレックス制度）
- テレワーク等
（月10日以上利用できる制度、原則時間単位で取得できるもの）
- 保育施設の設置運営等
- 養育両立支援休暇（年10日以上、原則時間単位取得できるもの）
- 育児短時間勤務制度

よくあるご質問①【柔軟な働き方を実現するための措置】

- (1) すでに事業主が独自に2つ以上の制度を導入している場合には、特段新たな対応は求められないのか。
- (2) 企業全体で措置を講じるのではなく、業務の性質や実施体制に照らして、事業所単位または職種単位ごとに措置してもよいか。
- (3) 養育両立支援休暇について、子を養育する目的以外の用途を含んだ休暇制度を設けることとしても差し支えないか。
(ファミサポ休暇など)

①柔軟な働き方を実現するための措置

- 3歳に満たない子を養育している労働者に対しては、会社が選択した措置のいずれかを選択するか判断するために、労働者の子が一定の年齢に到達した期間内※に、
①会社が選択した制度 ②制度の申出先 ③育児両立支援制度について周知しなければなりません。

※労働者の子が3歳の誕生日の1か月前までの1年間

- また、周知した制度等の利用申出についての労働者の意向確認も行う必要があります。

②労働者の仕事と育児の両立に関する 個別の意向聴取・配慮

- 妊娠・出産の申出時や子が3歳になる前に、労働者の仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮が義務付けられます。
- 仕事と育児の両立の支障となる事情の改善のため、以下の就業に関する条件について意向を聴取し、配慮することが求められます。
 - ①始業・終業の時刻
 - ②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（業務量等の見直し）