

育児・介護休業法改正

2025改正を総ざらい

1. 2022年改正のおさらい

2. 2025年改正

1. 要点・全体の傾向
2. 2025年4月施行（育児）
3. 2025年4月施行（介護）
4. 2025年10月施行 ①「柔軟な働き方の措置」
5. 2025年10月施行 ②「両立の意向聴取」
6. Appendix：給付関係



多様な労働者が
「両立しやすい」
環境が重要！

2022年改正をおさらい

① 雇用環境整備、個別の周知・意向確認措置の義務化（2022/4施行）

- 育児休業を取得しやすい雇用環境の整備
- 妊娠出産の申出者に対する個別の周知・意向確認の措置

「取得を控えさせる」
周知・意向確認はNG

② 有期雇用労働者の育児・介護休業取得要件の緩和（2022/4施行）

- 雇用期間の制限が撤廃（労使協定締結で除外可）
→無期雇用労働者と同様の扱いに

就業規則にある場合
改訂が必須！

③ 育休の分割取得・産後パパ育休の創設（2022/10施行）

- 出生時育児休業（男性版産休/産後パパ育休）の創設
- 育児休業の開始日柔軟化・分割取得可能に

労使協定を結べば
休業中の一部就業可
(要労働者の合意)

④ 取得状況公表義務化（2023/4施行：従業員数1,000名以上ののみ）

- 育児休業等取得の状況を年1回公表義務

対応や就業規則の改訂に漏れはありませんか？

参考：厚生労働省「[育児・介護休業法 改正ポイントのご案内](#)」（2022年）

2025年改正の要点

■ 育児関係

- ①「子の看護休暇」の見直し
- ②所定外労働の制限(残業免除)の対象拡大
- ③短時間勤務制度(3歳未満)の代替措置に**テレワーク**追加
- ④育児のための**テレワーク導入**(※努力義務)
- ⑤育児休業取得状況の公表義務拡大(300人超)
- ⑥**柔軟な働き方**を実現するための措置
- ⑦仕事と育児の両立に関する個別の**意向聴取・配慮**

労働関係の法律上
初めて「テレワーク」を
配慮として位置付けた

⑥・⑦は
2025年10月1日施行

■ 介護関係

- ①介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
- ②介護離職防止のための雇用環境整備
- ③介護離職防止のための個別の周知・意向確認
- ④介護のための**テレワーク導入**(※努力義務)

①・②・③は
2022年に育児休業で
実装されたものと類似

企業規模は関係なく全て義務 (育児⑤は除く)

参考：厚生労働省「[育児・介護休業法 改正ポイントのご案内](#)」(2025年)

全体の傾向

2022年改正

- ・取得促進を義務付け
- ・産後パパ育休/制度柔軟化
- ・取得率公表(1000人～)

「育休取得」メイン

法律・制度の大枠は
大きく変えずに
追加の育休+取得推進



2025年改正

- ・柔軟な働き方の措置
- ・両立の意向確認(追加)
- ・取得率公表(300人～)

「両立支援」へ

復帰後の働き方や
両立の配慮方法について
かなり踏み込んだ改正

育休は特に10月施行分で大きな変化
&
介護休業は育休の制度を後追い

2025年4月施行の要点（育児）

① 「子の看護休暇」の見直し（「子の看護“等”休暇」）

- 対象が「小学校就学まで」→「小学校**3年生**修了まで」
- 学級閉鎖・入園(学)式や卒園式でも利用可能に
- 「雇用期間6ヶ月未満」が**労使協定でも除外不可**に

就業規則だけではなく
労使協定の見直しが
必要な場合も

② 所定外労働の制限

- 対象が「3歳未満」→「小学校就学前」に拡大

「**所定外**」であり
「**時間外**」ではない点に注意！

③ テレワークの追加

- 3歳未満の短時間勤務制度の代替措置（選択制）
- 3歳未満の子を養育する労働者の選択

業務上、短時間勤務制度の
設置が困難な場合の制度

※業種業態によりできない場合もあるので、義務とはなっていない

④ 取得率公表義務の拡大

- 対象従業員数が「1,000人超」→「**300人超**」に拡大

100名以上は
一般事業主行動計画で
「目標の公表」義務あり

2025年4月施行の要点（介護）

① 介護休暇の対象要件緩和

- 「雇用期間6ヶ月未満」が**労使協定でも除外不可**に
- 「週の所定労働日数2日以下」は維持

② 介護離職防止のための雇用環境整備

2022育児での
改正と同一内容

- 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 介護離職防止のための個別の周知・意向確認

- 1：介護に直面した旨の申出をした労働者に個別の周知・意向確認
- 2：介護に直面する前（40歳付近）での情報提供
→内容は双方とも制度・支援制度・申出先・給付金など（2022育児改正と類似）

④ 介護のためのテレワーク導入（努力義務）

要介護状態の対象家族を介護する労働者が選択可能に

④のみ「要介護状態」
他は**介護度を問わない**

2025年10月施行の要点 ①「柔軟な働き方の措置」

■ 「柔軟な働き方を実現するための措置」とは

3歳～小学校就学前の子を養育する労働者に対し、

以下の5つのうち、**2つ以上**を選択して**設置** & **労働者は1つ(以上)**を選択して**利用**

- ① **短時間勤務制度**
- ② **始業時刻の変更**等の措置（フレックス含）
- ③ **テレワーク**（所定労働時間を短縮しないもの）
- ④ **新たな休暇**の付与（「養育両立支援休暇」）
- ⑤ 保育施設の設置や準ずる便宜

②～④は
「フルタイム前提」の
制度になっている

■ ポイント

- ・**事業場や職種ごとに異なる措置**を設けても良い（→実態に合った制度を）
- ・過半数労働組合／労働者代表からの**意見聴取が必要**
- ・**中小企業では両立支援等助成金を活用可能** (p10参照)

2025年10月施行の要点 ②「両立の意向聴取」

これまでの「意向確認」との違いは・・・

① 内容

「育休の取得意向」だけではなく、「**働き方の意向**」を聴取

→勤務時間帯／勤務地／両立支援制度の利用期間／就業条件と多岐にわたる

② タイミング

「妊娠・出産の申出時」だけではなく、「**3歳になる前の1年間**」も追加

→このタイミングで「柔軟な働き方を実現するための措置」も聴取

③ 把握の方法

妊娠・出産は「労働者の申出により把握」だが、

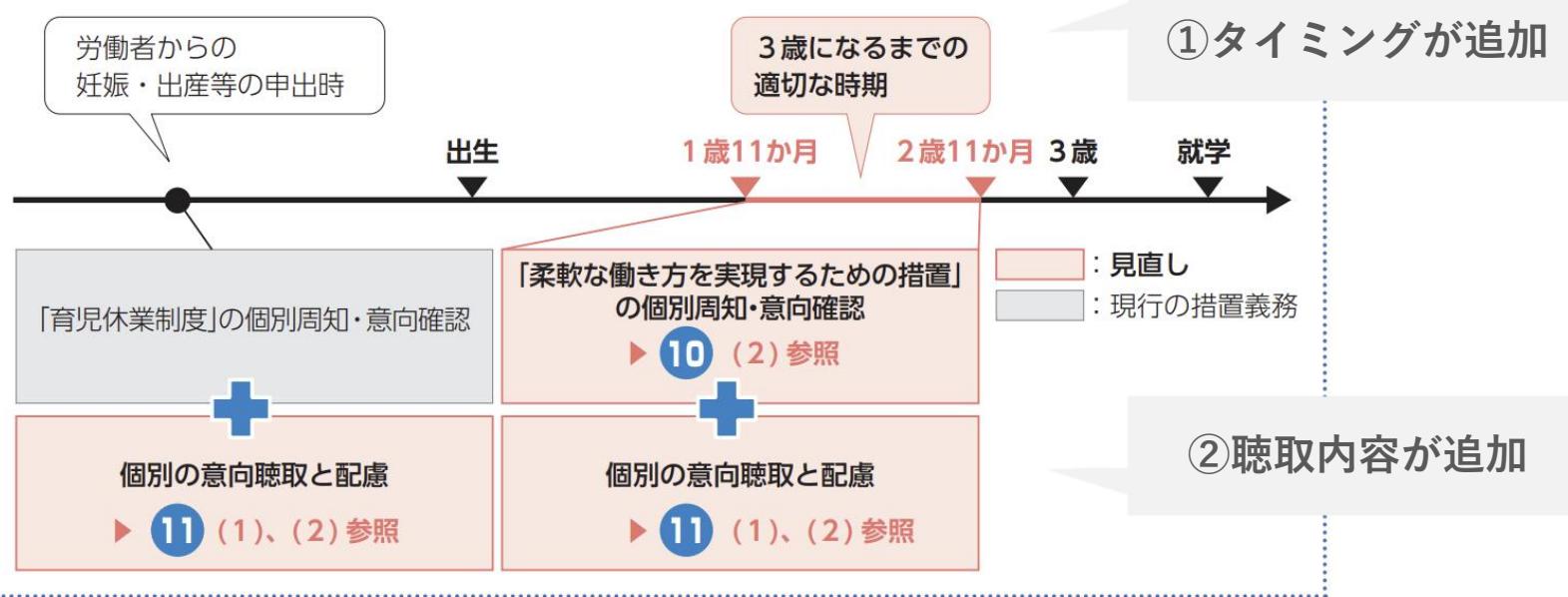
3歳になる前は「企業が**出産日を把握して個別に通知**」が必要

子どもの年齢を
把握しておく必要

「**育休取得の有無**」だけを聞くのでは**不十分**
細かい聴取・配慮が求められるように

2025年10月施行の要点 ②「両立の意向聴取」

〈改正後の個別周知等の義務〉



厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」(2025年) より抜粋

中小企業では
「両立支援等助成金」が
活用可能
&
意向聴取の書式あり

5 柔軟な働き方選択制度等支援コース

柔軟な働き方選択制度等を複数導入した上で、対象労働者が制度を利用した場合に受給できる助成金です。

支給要件	支給額
制度を2つ導入し、対象者が制度利用	20万円
制度を3つ以上導入し、対象者が制度利用	25万円

※1事業主1年度5人まで。

おもな要件

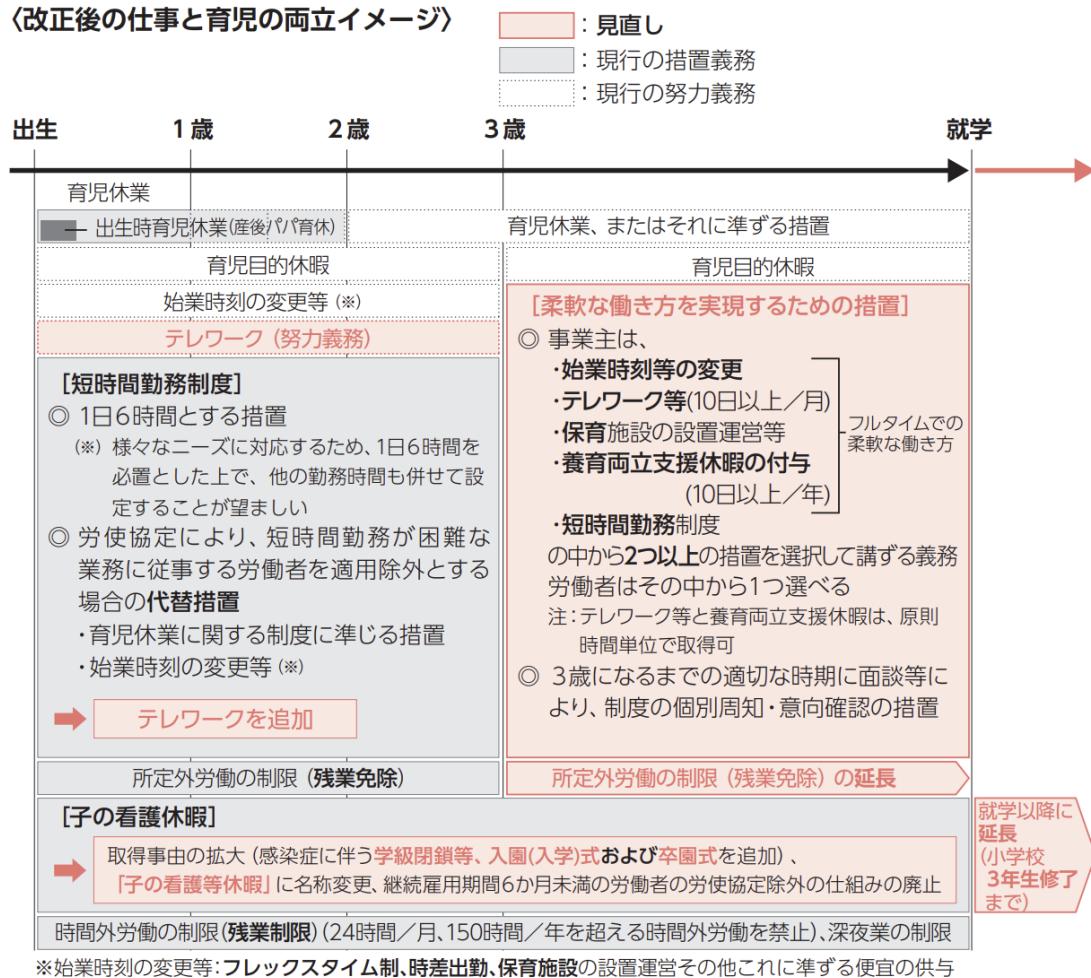
- 柔軟な働き方選択制度等(下記)を2つ以上導入
- 柔軟な働き方選択制度等の利用に関する方針の社内周知
- 労働者との面談を実施し、プランを作成・実施
- 制度利用開始から6か月間の間に、対象労働者が柔軟な働き方選択制度等を一定基準以上利用



厚生労働省「2025年度両立支援等助成金のご案内」より抜粋

Appendix : 改正の全体像 + 給付関係

〈改正後の仕事と育児の両立イメージ〉



■ その他の改正(給付金)

① 育児休業給付金引き上げ

育休を両親ともに**14日以上** & 条件を満たせば
最大28日間引き上げ
(67%→80%)
: 手取り換算で約80%→100%)

② 育児時短就業給付

2歳未満の子を養育中に
時短勤務をしている場合
賃金の**10%**を給付
(ただし合計は100%未満)

厚生労働省「育児・介護休業法 改正ポイントのご案内」(2025年)より抜粋