

【令和7年4月・10月 育児介護休業法 段階的改正 ざっと解説セミナー】



←[厚生労働省リーフレット](#)
育児・介護休業法 改正ポイントのご案内
令和7（2025）年4月1日から段階的に施行



B r a i N

ブレイン社会保険労務士法人
総合事務所 ブレイン

はじめに 育児介護休業法改正の目的

目的１：子の年齢に応じた柔軟な働き方の実現



育児休業を取得中（取得予定）の方・育児休業給付金の申請手続きを行う事業主の方へ

2025年4月から 保育所等に入れなかったことを理由とする 育児休業給付金の支給対象期間延長手続きが変わります

改正のポイント

これまで	保育所等の利用を申し込んだものの、当面入所できないことについて、市区町村の発行する入所保留通知書などにより確認していました。
2025年 4月から	これまでの確認に加え、保育所等の利用申し込みが、速やかな職場復帰のために行われたものであると認められることが必要になります。

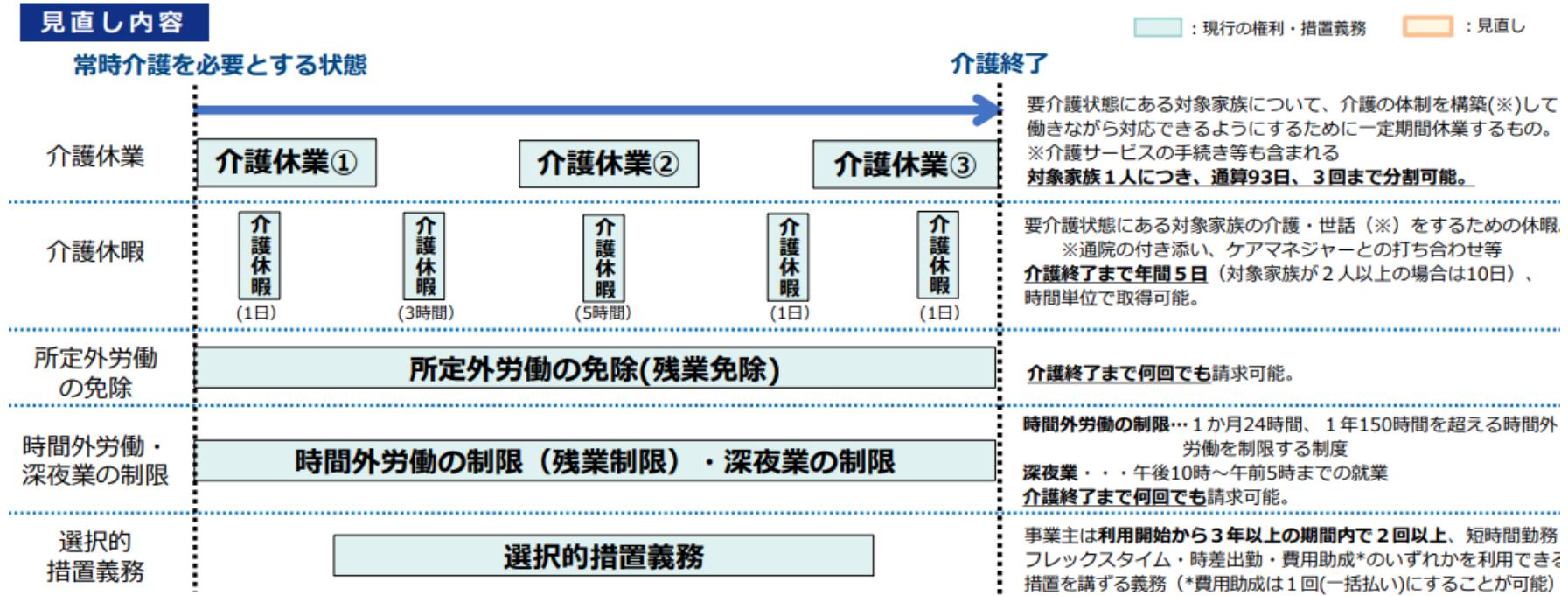


2025年4月から育児休業給付金の支給期間延長手続きの際は**保育所等の利用申込書の写しが必要となります**。市区町村に保育所等の利用申し込みを行う際は、必ず申込書の写し（電子申請で申し込みを行った場合は、申込内容を印刷したもの、または、申し込みを行った画面を印刷したもの）をとって保管しておいてください。

育児休業給付金は、保育所等に入れなかったため育児休業を延長した場合に、1歳6か月に達する日前まで（再延長で2歳に達する日前まで）支給を受けることができますが、育児休業及び給付金の延長を目的として、保育所等の利用の意思がないにもかかわらず市区町村に入所を申し込むことは、制度趣旨に沿わない行為です。制度を適切に運用するため、**2025年4月以後の延長の際は、速やかな職場復帰のために保育所等の利用申し込みをしていることをハローワークで確認させていただきますので、必ず以下の書類を提出していただきますようお願いいたします。**



目的2：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



■ 事業主に以下の措置義務。

- ・ 介護に直面した労働者が申出をした場合に、両立支援制度等に関する情報の**個別周知・意向確認**
- ・ 介護に直面する前の**早い段階(40歳等)**の両立支援制度等に関する**情報提供** ※併せて介護保険制度についての周知も望ましい(指針)
- ・ 研修や相談窓口の設置等の**雇用環境の整備**

※介護休業制度の目的(介護の体制を構築するために一定期間休業するもの)の理解促進を図る観点から、事業主による個別周知等を行う際には、その制度目的を踏まえることが望ましい(指針)。

■ 介護期の働き方について、労働者がテレワークを選択できるよう事業主に努力義務。

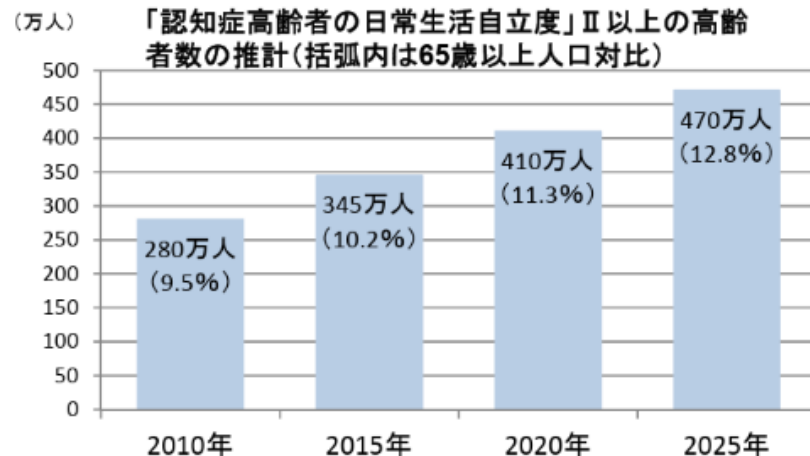
■ 介護休暇の勤続6か月未満の労働者の労使協定除外の仕組みは廃止する。

今後の高齢者人口の見通しについて

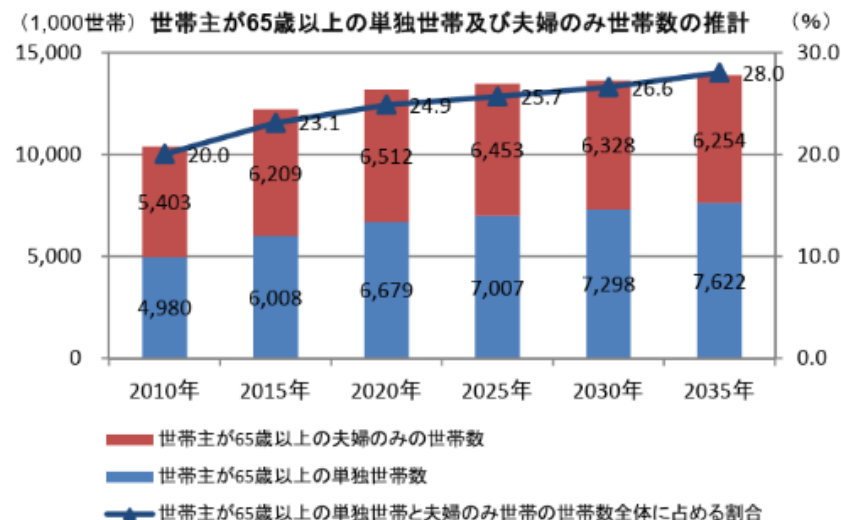
- ① 65歳以上の高齢者数は、2025年には3,657万人となり、2042年にはピークを迎える予測(3,878万人)。
また、75歳以上高齢者の全人口に占める割合は増加していき、2055年には、25%を超える見込み。

	2012年8月	2015年	2025年	2055年
65歳以上高齢者人口(割合)	3,058万人(24.0%)	3,395万人(26.8%)	3,657万人(30.3%)	3,626万人(39.4%)
75歳以上高齢者人口(割合)	1,511万人(11.8%)	1,646万人(13.0%)	2,179万人(18.1%)	2,401万人(26.1%)

- ② 65歳以上高齢者のうち、「認知症高齢者の日常生活自立度」Ⅱ以上の高齢者が増加していく。



- ③ 世帯主が65歳以上の単独世帯や夫婦のみの世帯が増加していく。



- ④ 75歳以上人口は、都市部では急速に増加し、もともと高齢者人口の多い地方でも緩やかに増加する。各地域の高齢化の状況は異なるため、各地域の特性に応じた対応が必要。

	埼玉県	千葉県	神奈川県	大阪府	愛知県	東京都	～	鹿児島県	島根県	山形県	全国
2010年 <>は割合	58.9万人 <8.2%>	56.3万人 <9.1%>	79.4万人 <8.8%>	84.3万人 <9.5%>	66.0万人 <8.9%>	123.4万人 <9.4%>		25.4万人 <14.9%>	11.9万人 <16.6%>	18.1万人 <15.5%>	1419.4万人 <11.1%>
2025年 <>は割合 ()は倍率	117.7万人 <16.8%> (2.00倍)	108.2万人 <18.1%> (1.92倍)	148.5万人 <16.5%> (1.87倍)	152.8万人 <18.2%> (1.81倍)	116.6万人 <15.9%> (1.77倍)	197.7万人 <15.0%> (1.60倍)		29.5万人 <19.4%> (1.16倍)	13.7万人 <22.1%> (1.15倍)	20.7万人 <20.6%> (1.15倍)	2178.6万人 <18.1%> (1.53倍)

本日本お伝えすること（除く▲努力義務,△従業員数300人超）

- ▶ 令和7（2025）年4月1日から施行
 - ▶ ① 子の看護休暇の見直し
 - ▶ ② 所定労働の制限（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
 - ▶ △⑤ 育児休業取得状況の公表義務適用拡大
 - ▶ ⑥ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和
 - ▶ ⑦ 介護離職防止のための雇用環境整備
 - ▶ ⑧ 介護離職防止のための個別の周知・意向確認等
 - ▶ ▲⑨ 介護のためのテレワーク導入

本日本伝えること

- ▶ 令和7（2025）年10月1日から施行
 - ▶ ⑩ 柔軟な働き方を実現するための措置等
 - ▶ ⑪ 仕事と育児の両立に関する個別の意向聴取・配慮
- ▶ 令和7（2025）年4月1日から施行
 - ▶ 出生後休業支援給付金
 - ▶ 育児時短休業給付

企業の対応スケジュール

企業の対応		令和7年(2025年) 4/1(施行日)	令和7年(2025年) 10/1(施行日)
就業規則等の改定	①子の看護休暇の見直し	規程の改定・届出	改正法施行・運用
	②所定外労働の制限の対象拡大	規程の改定・届出	
	⑥介護休暇を取得できる労働者の要件緩和	規程の改定・届出	
	⑩柔軟な働き方を実現するための措置等		規程の改定・届出 改正法施行・運用
労使協定の締結	①⑥子の看護休暇、介護休暇の適用除外協定の再締結	労使協定締結	改正法施行・運用
⑦介護離職防止のための雇用環境整備		実施措置検討 → 実施の準備	
⑧介護離職防止のための個別の周知・意向確認等	個別周知・意向確認の書面等の準備	書面等の作成	
	40歳のタイミングでの早期情報提供の書面等の準備	書面等の作成	

就業規則等の改定 労使協定の締結

① 子の看護休暇の見直し

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。

② 所定労働の制限（残業免除）の対象拡大

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

⑥ 介護休暇を取得できる労働者の要件緩和

⑥ 介護休暇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

▶令和7（2025）年10月1日から施行

⑩ 柔軟な働き方を実現するための措置等

10 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

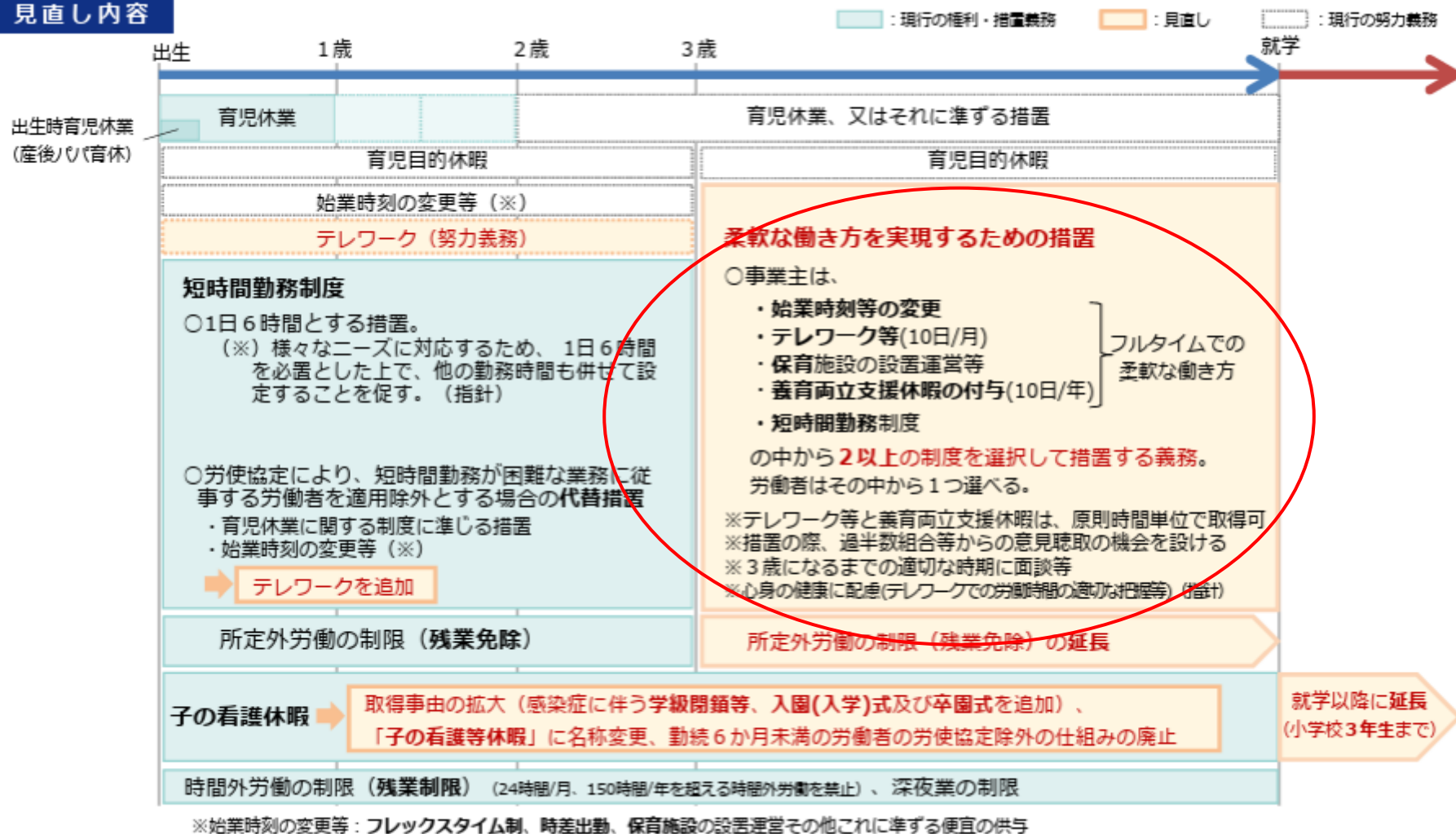
フルタイムでの柔軟な働き方

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

（各選択肢の詳細）

- ① 始業時刻等の変更：次のいずれかの措置（一日の所定労働時間を変更しない）
 - ・フレックスタイム制
 - ・始業または終業の時刻を繰り上げまたは繰り下げる制度（時差出勤の制度）
- ② テレワーク等：一日の所定労働時間を変更せず、月に10日以上利用できるもの
- ③ 保育施設の設置運営等：保育施設の設置運営その他これに準ずる便宜の供与をするもの
(ベビーシッターの手配および費用負担など)
- ④ 養育両立支援休暇の付与：一日の所定労働時間を変更せず、年に10日以上取得できるもの
- ⑤ 短時間勤務制度：一日の所定労働時間を原則6時間とする措置を含むもの

見直し内容



柔軟な働き方の選択

Q2-8 : 「始業時刻等の変更」のうち、

- ① 「フレックスタイム制」と「始業終業時刻の変更」のどちらも選べる制度を設けた場合、措置を2つ設けたことになりますか。
- ② 「始業終業時刻の変更」については、最低何時間以上可能にする必要があるなど、決まりはありますか。

A2-8 :

- ① 「柔軟な働き方を実現するための措置」に係る「始業時刻等の変更」のうち、「フレックスタイム制」と「始業終業時刻の変更」のどちらも選べる制度を設けた場合、措置を2つ設けたことにはならず、措置義務を果たしたことにはなりません。

「柔軟な働き方を実現するための措置」の「始業時刻等の変更」とは、所定労働時間を変更しないことを前提としつつ、

- ・ 労働基準法に定める「フレックスタイム制」と
- ・ 1日の所定労働時間を変更することなく始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度（「始業終業時刻の変更」（時差出勤の制度））

のいずれかを指します。このため、フレックスタイム制と始業終業時刻の変更を措置したとしても、措置を2つ講じたことにはなりません。

- ② 始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる時間の範囲について一律の制限はありませんが、保育所等への送迎の便宜等を考慮して通常の始業又は終業の時刻を繰り上げ又は繰り下げる制度である必要があります。

柔軟な働き方の選択

Q2-17：当社では、福利厚生サービスを提供する企業と契約し、年会費を支払い、カフェテリアプランの一環として、社員が当該企業が提携するベビーシッターのサービス等の福利厚生サービスを選択・利用できるようにしています。この場合、ベビーシッターの手配及び費用負担の措置を講じたことになりますか。

A2-17：措置を講じたことになります。

事業主は、福利厚生サービス会社と法人契約をし（手配）、会費を支払うことにより事実上労働者が利用したベビーシッターサービス料金の一部を負担しているため（費用負担）、事業主の「手配」かつ「費用負担」が認められるので、便宜の供与に該当し、措置を講じたことになります。

⑦介護離職防止のための雇用環境整備



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**

※ i 介護休暇に関する制度、ii 所定外労働の制限に関する制度、iii 時間外労働の制限に関する制度、iv 深夜業の制限に関する制度、v 介護のための所定労働時間の短縮等の措置

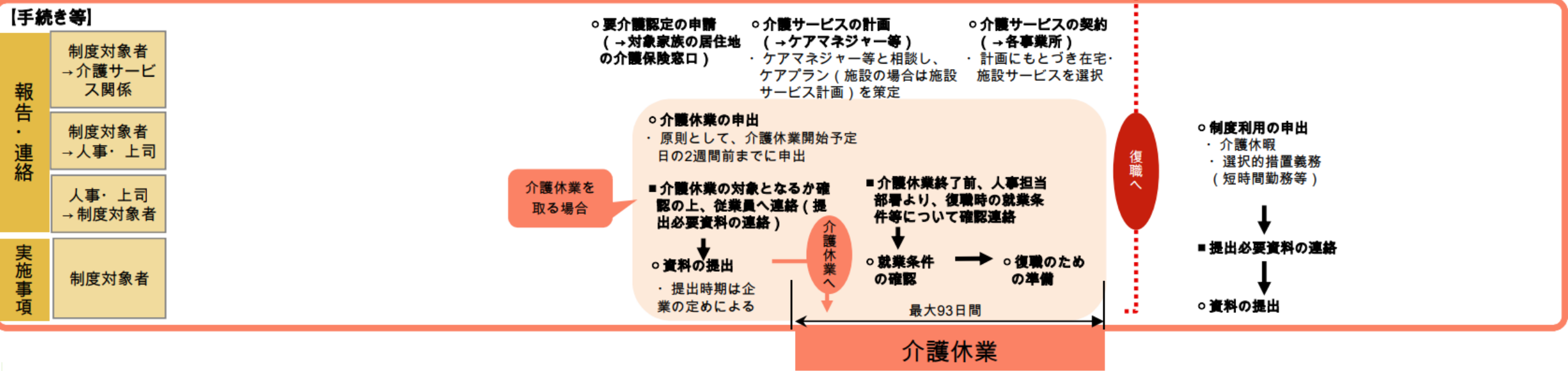
フロー図の見方
 ○:制度対象者実施事項
 △:管理職実施事項
 ■:人事実施事項

相談・調整期

両立体制構築期

両立期

面談等	制度対象者 ⇄ 上司	○ △ ■ (初回面談) 三者面談で、当面の働き方や両立支援制度の利用について検討しましょう ○ △ ■ (プラン策定面談) 就労条件や担当業務について話し合い、介護支援プランを策定しましょう ○ △ ■ (フォロー面談) 年に1~2回 状況の変化に応じて、両立支援プランの修正を行いましょう
	企業・社員	○ △ ■ 面談シート ○ △ ■ 面談シート ○ 両立計画 ○ △ ■ 介護支援プラン ○ △ ■ 介護支援プラン

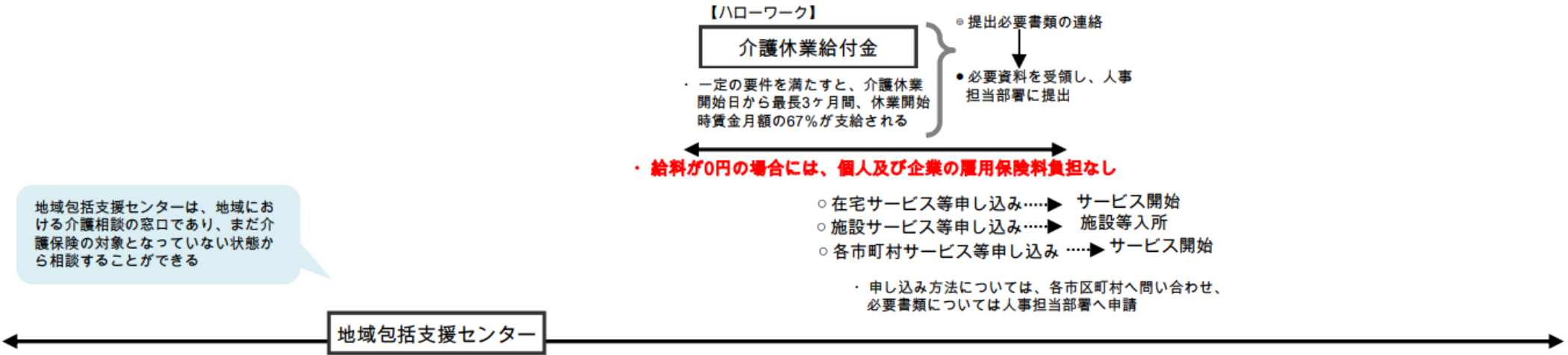


[支援制度等]

育児・介護休業法	休業制度
	両立支援制度
雇用保険法	公的給付
	保険料免除
介護保険サービス	在宅サービス
	施設サービス
	市区町村のサービス

介護休業

- ・ 介護休暇（1人につき年5回（2人以上の場合は年10日）まで）・ 所定労働時間の短縮措置等（選択的措置義務）・ 所定外労働の制限・ 時間外労働の制限・ 深夜業の制限
- ・ 転勤に対する配慮・ 不利益取扱いの禁止



⑧ 介護離職防止のための 個別の周知・意向確認等



(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

(2) 介護に直面する前の早い段階(40歳等)での情報提供

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合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

出生後休業支援給付金 育児時短就業給付金

◆出生後休業支援給付金

2025年4月から

「出生後休業支援給付金」を創設します

共働き・共育てを推進するため、子の出生直後の一定期間に、両親ともに（配偶者が就労していない場合などは本人が）、14日以上育児休業を取得した場合に、出生時育児休業給付金または育児休業給付金と併せて「出生後休業支援給付金」を最大28日間支給します。

【雇用保険】出生後休業支援給付(2025年4月1日施行)

<支給額>

育児休業給付金の支給額 =

休業開始時賃金日額※¹ × 支給日数※² × 67% (育児休業開始から181日目以降は50%) ※³

出生後休業支援給付金の支給額 =

休業開始時賃金日額※¹ × 対象期間内の被保険者の休業期間の日数 (28日が上限) ※⁴ × 13%



$$67\% + 13\% = 80\%$$

給付率80%は、**手取り100%相当**
(税負担・社会保険料が20%程度)

【雇用保険】出生後休業支援給付（2025年4月1日施行）

<支給要件①>

① 同一の子について、育児休業給付金が支給される育児休業を対象期間※¹に通算※²して14日以上取得した被保険者であること。

※1 対象期間とは、次の期間をいいます。

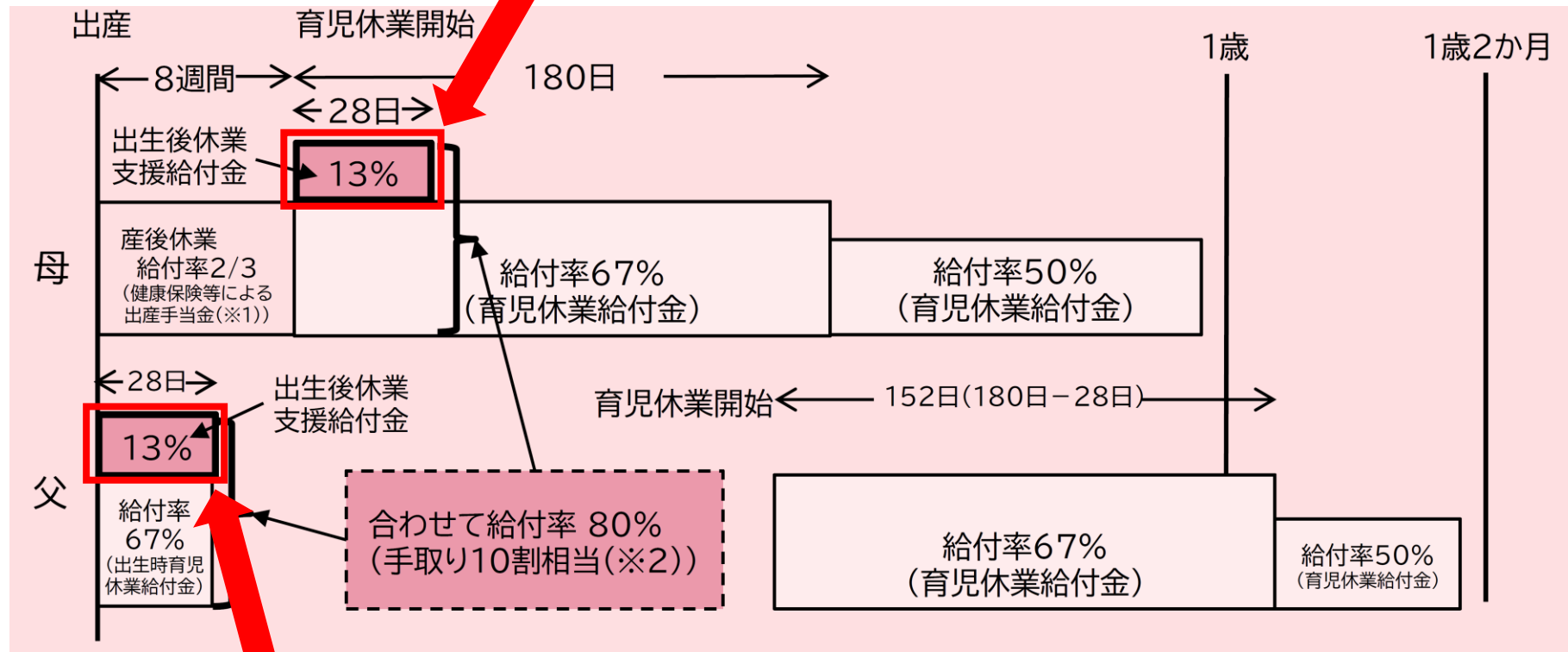
- ・ 被保険者が産後休業をしていない場合（被保険者が父親または子が養子の場合）は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間。⇒ **例1、2参照**
- ・ 被保険者が産後休業をした場合（被保険者が母親、かつ、子が養子でない場合）は、「子の出生日または出産予定日のうち早い日」から「子の出生日または出産予定日のうち遅い日から起算して16週間を経過する日の翌日」までの期間。⇒ **例3、4参照**

※2 出生時育児休業給付金が支給される産後パパ育休（出生時育児休業）を取得している場合は、その日数も通算します。

➤ **2025（令和7）年4月1日より前から引き続いて育児休業をしている場合は、下線部分を「2025（令和7）年4月1日」として要件を確認します。**

【雇用保険】出生後休業支援給付（2025年4月1日施行）

女性：産後休業後8週間以内



男性：子の出生後8週間以内

【雇用保険】出生後休業支援給付(2025年4月1日施行)

<支給要件②>

- ② 被保険者の配偶者が、「子の誕生日または出産予定日のうち早い日」から「子の誕生日または出産予定日のうち遅い日から起算して8週間を経過する日の翌日」までの期間に通算して14日以上の子育て休業※¹を取得したこと、または、子の誕生日の翌日において「配偶者の子育て休業を要件としない場合※²」に該当していること。

【雇用保険】出生後休業支援給付(2025年4月1日施行)

<支給要件②>

配偶者の育児休業を要件としない場合

1. 配偶者がいない

配偶者が行方不明の場合も含まれます。ただし、配偶者が勤務先において3か月以上無断欠勤が続いている場合または災害により行方不明となっている場合に限りません。

2. 配偶者が被保険者の子と法律上の親子関係がない

3. 被保険者が配偶者から暴力を受け別居中

4. 配偶者が無業者

5. 配偶者が自営業者やフリーランスなど雇用される労働者でない

6. 配偶者が産後休業中

7. 1～6以外の理由で配偶者が育児休業をすることができない

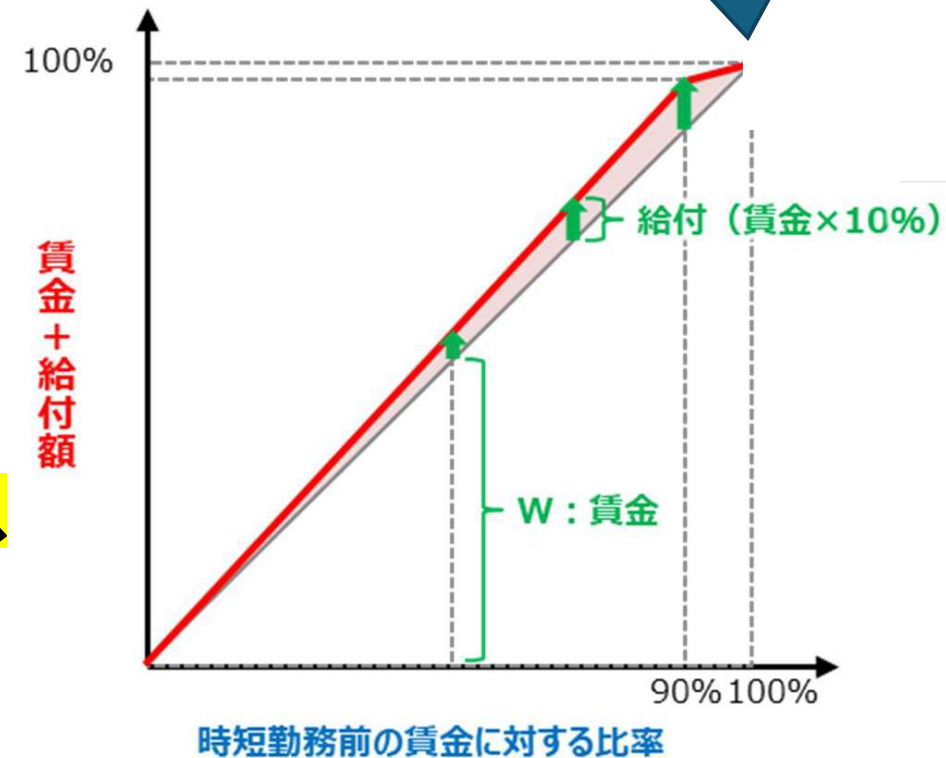
【雇用保険】育児時短就業給付（2025年4月1日施行）

◆育児時短就業給付

被保険者が2歳未満の子を養育するために**時短勤務**をしている場合に、
時短勤務中に支払われた賃金額の**10%**を支給する。
（支給限度額あり）

※令和7年4月1日以降に、
上記時短勤務を開始する
人が対象

時短後の賃金と給付額の合計が時短前の賃金を超えないように給付率を調整



【雇用保険】育児時短就業給付（2025年4月1日施行）

出生：2025/8/29

産前産後：2025/7/14～2025/10/24

育児休業：2025/10/25～

① 2歳まで延長した場合				※復帰日：2024/8/29		①1歳まで⇒復帰した場合				※復帰日：2023/8/29		休業前給与		260,000	
★社会保険料（免除）				★育児休業給付金		★社会保険料（免除）				★社会保険料（徴収）		★育児休業給付金		★給与	
標準報酬月額：260千円						標準報酬月額：260千円				260千円⇒200千円					
健康保険		厚生年金		申請期間	給付金額	健康保険		厚生年金		健康保険	厚生年金	申請期間	給付金額		
2024	7月	12,974	23,790	10/25-11/24	214,016	2024	7月	12,974	23,790			10/25-12/24	214,016		
	8月	12,974	23,790				8月	12,974	23,790						
	9月	12,974	23,790				9月	12,974	23,790						
	10月	12,974	23,790				10月	12,974	23,790						
	11月	12,974	23,790				11月	12,974	23,790						
	8月	12,974	23,790	8/25-10/24	135,240		8月			-12,974	-23,790	8/25-8/27	13,524	復帰後給与	
	9月	12,974	23,790				9月			-12,974	-23,790	8/28-10/27	19,500	9月	195,000
	10月	12,974	23,790	10/25-12/24	135,240		10月			-12,974	-23,790		19,500	10月	195,000
	11月	12,974	23,790				11月			-12,974	-23,790	10/28-12/27	19,500	11月	195,000
	12月	12,974	23,790	12/25-2/24	135,240		12月			-9,980	-18,300		19,500	12月	195,000
2026	1月	12,974	23,790				2026	1月			-9,980	-18,300	12/28-2/27	19,500	1月
	2月	12,974	23,790	2/25-4/24	135,240		2月			-9,980	-18,300		19,500	2月	195,000
	3月	12,974	23,790				3月			-9,980	-18,300	2/28-4/27	19,500	3月	195,000
	4月	12,974	23,790	4/25-6/24	135,240		4月			-9,980	-18,300		19,500	4月	195,000
	5月	12,974	23,790				5月			-9,980	-18,300	4/28-6/27	19,500	5月	195,000
	6月	12,974	23,790	6/25-8/24	135,240		6月			-9,980	-18,300		19,500	6月	195,000
	7月	12,974	23,790				7月			-9,980	-18,300	6/28-8/27	19,500	7月	195,000
				8/25-8/27	13,524								19,500	8月	195,000
324,350		594,750		雇保給付金合計 3,297,485				168,662	309,270	-131,736	-241,560	雇保給付金合計 1,908,605		給与合計 2,340,000	
社保免除合計 919,100						社保免除合計 477,932				社保徴収合計 -373,296					
トータル 4,216,585												トータル 4,353,241			

ご清聴ありがとうございました!!



B r a i N

ブレイン社会保険労務士法人
総合事務所 ブレイン